

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN IKLIM ORGANISASI DI SDN 034 SAMARINDA

Ade Ifroh Qolbi¹

Abstrak

Ade Ifroh Qolbi, Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Di SDN 034 Samarinda, dibawah bimbingan Dr. Anthonius Margono, M.Si, selaku dosen pembimbing I, dan Silviana Purwanti, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing II, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi, Universitas Mulawarman.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk mengetahui apakah kegiatan komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda. Yang menjadi responden dalam penelitian adalah guru serta staf yang berjumlah 24 responden yang dimana total responden ini di ambil semua sebagai sampel dikarenakan jumlah sampel kurang dari 100 sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif eksplanasi, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan studi pustaka, kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah rumus Analisis Korelasi rank spearman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda dengan jumlah sampel 24 responden. Berdasarkan nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,17 dan berdasarkan t hitung yaitu 2,558 yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda.

Keyword : *Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi*

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat melepaskan diri dari jalinan relasi sosial, dimana manusia akan selalu mengadakan kontak sosial yang berhubungan dengan orang lain. Bahkan sebagian besar dari waktu tersebut digunakan untuk berkomunikasi. Oleh sebab itu menurut Dr. Everett Kleinjan dari East West Center Hawaii, komunikasi sudah merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia seperti halnya bernafas, jadi sepanjang manusia ingin hidup maka ia perlu berkomunikasi (Cangara, 2005:1)

¹ Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: adeifroh@yahoo.co.id

Dengan komunikasi kita membentuk saling pengertian menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang, menyebarkan pengetahuan, dan melestarikan peradaban. Begitu penting, begitu meluas, dan begitu akrab komunikasi dengan diri kita sehingga kita semua merasa tidak perlu lagi mempelajari komunikasi.

Jika tidak ada komunikasi, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan manusia akan terabaikan. Tidak akan ada pertukaran informasi dan ide-ide yang menyangkut kebutuhan manusia.

Mengingat kuantitas komunikasi lebih besar dibandingkan dengan kegiatan lainnya, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu hal yang penting bagi manusia, dengan kata lain kualitas hidup manusia juga ditentukan oleh pola komunikasi yang dilakukannya. Jika pola komunikasi yang dilakukan manusia baik, maka komunikasi yang tercipta adalah komunikasi yang efektif.

Dikatakan oleh Jalaluddin Rakhmat dalam buku Psikologi Komunikasi (2005:13) bahwa suatu jalinan dapat menentukan harmonisasi. Jalinan yang dimaksud adalah jalinan antar individu yang terbentuk melalui komunikasi, baik itu jalinan formal maupun jalinan informal. Salah satu bentuk komunikasi yang dapat membentuk keharmonisan antar manusia adalah komunikasi interpersonal.

Pada umumnya komunikasi interpersonal terjadi karena pada hakikatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lain. Kegiatan komunikasi tersebut dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan untuk bekerjasama dengan orang lain. Tindakan kerjasama merupakan kesatuan dari komunikasi interpersonal yang efektif.

Komunikasi interpersonal terjadi tidak hanya didalam ruang lingkup kecil seperti keluarga, tetapi juga terjadi ketika kita berada di ruang lingkup yang cukup besar, seperti di tempat bekerja atau di sekolah. Komunikasi Interpersonal merupakan bagian dari sebuah unsur terciptanya sebuah iklim organisasi yang baik, organisasi yang baik itu dapat terlihat jelas apabila tujuan yang mereka rumuskan telah tercapai. Iklim Organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara anggota organisasi seperti halnya juga yang terdapat di SDN 034 Samarinda.

SDN 034 Samarinda merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang berada di kota samarinda Kalimantan timur. Sekolah dasar negeri ini merupakan sekolah yang berstandar teknologi, hal ini sesuai dengan visi SDN 034 samarinda yaitu terwujudnya kader bangsa yang beriman, bertaqwa, cerdas, terampil, berbudi luhur dan dapat hidup mandiri, visi SDN 034 samarinda tercermin pada materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa meliputi pembelajaran teknik energi, teknik informasi, teknik produksi hingga teknik bioteknologi. menurut hasil observasi yang dilakukan bahwa SDN 034 samarinda.

SDN 034 samarinda memiliki jumlah siswa sekitar 531 siswa/i, jumlah pengajar berjumlah 23 pengajar dan staf berjumlah 2 orang, Hingga saat ini sekolah

ini telah menorehkan berbagai prestasi yang cukup membanggakan seperti juara dibidang akademik dan teknologi, berbagai macam prestasi yang telah diraih oleh SDN 034 samarinda ini merupakan salah satu bentuk dan hasil dari adanya iklim organisasi yang baik di sekolah tersebut.

Proses pendidikan itu terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya. Unsur tersebut antara lain tenaga pendidik, anak didik, materi pelajaran, fasilitas belajar dan lain-lain. Konflik tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi karena disebabkan oleh perbedaan-perbedaan yang datangnya dari dalam sifat manusia. Sifat manusia ini bukanlah hal yang dengan mudah bisa diubah. Dalam suatu organisasi harusnya tidak memiliki perbedaan persepsi, perbedaan cara merealisasikan tujuan hingga pada cara berkomunikasi yang berbeda antara satu anggota dan anggota lainnya, oleh karena itu komunikasi antarpribadi (komunikasi interpersonal) yang baik merupakan salah satu elemen penting dari terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Sesuai dengan hasil wawancara observasi yang telah dilakukan peneliti terhadap kepala sekolah SDN 034 Samarinda bapak Asnan secara keseluruhan kondisi pengelolaan organisasi sekolah yang dipimpinnya kini bisa berjalan sebagai mana mestinya, namun tentunya masih ada beberapa masalah internal yang muncul seperti adanya ketidakcocokan pemikiran dalam perencanaan tujuan sekolah, masalah ini nantinya akan berlanjut pada terhambatnya alur koordinasi di internal sekolah sehingga menyebabkan terganggunya kinerja organisasi di sekolah itu sendiri. Masalah itu seringkali terjadi pada guru, staff hingga pada kepala sekolah di SDN 034 samarinda itu sendiri.

Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka permasalahan yang dikemukakan oleh penulis adalah “Apakah ada hubungan antarkegiatan komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda ?”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kegiatan komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda.

Manfaat Penelitian

Suatu penelitian tentu akan memiliki manfaat bagi peneliti maupun pihak lain yang akan menggunakannya. Oleh karena itu, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Secara praktis:
 1. Menerapkan bidang ilmu komunikasi yang diperoleh diperkuliahan dengan realitas di lapangan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi segenap elemen di SDN 034 Samarinda dalam menata iklim organisasi yang baik melalui komunikasi interpersonal.

- b. Secara teoritis:

Mengembangkan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian yang terkait dengan Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Di SDN 034 Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori Matematikal Komunikasi

Teori Matematikal ini acapkali disebut model Shannon dan Weaver, oleh karena teori komunikasi manusia yang muncul pada tahun 1949, merupakan perpaduan dari gagasan Claude E. Shannon dan Warren Eaver. Adalah Shannon yang pada tahun 1948 mengetengahkan teori matematik dalam berkomunikasi permesin (engineering communication) yang kemudian bersama Warren pada tahun 1949 diterapkan pada proses komunikasi manusia (human communication).

Sejak itulah komunikasi di pergunakan “dalam pengertian amat luas mencakup semua prosedur dimana pikiran seseorang mempengaruhi pikiran orang lain” (very broad sense to include all of the procedures by which on mind may effect another).

Teori Kelompok

Teori Kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologis sosial. Dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori Kelompok ini beranggapan agar kelompok mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya (Miftah, 2008:288)

Menurut Wursanto (2003:200) dalam teori sosialnya mengatakan bahwa: “Pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin”. Setiap orang mempunyai bakat menjadi pemimpin asal dia diberikan kesempatan. Setiap orang dapat didik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat di pelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Pengertian Komunikasi

Ada banyak pengertian komunikasi menurut para ahli. Komunikasi adalah suatu proses dimana individu (komunikator) menyampaikan pesan (biasanya verbal) untuk mengubah perilaku individu lain (audiens). (Hovland, Janis & Kelly. 1953). Sedangkan menurut Emery,Ault & Agee, 1963 dalam buku Filsafat Ilmu Komunikasi yang ditulis Elvinaro & Bambang Q-anees, M.Ag (2007:19) Komunikasi diantara manusia adalah seni menyampaikan informasi, ide dan tingkah laku dari satu orang ke orang lain. Intinya, komunikasi mempunyai pusat perhatian dalam situasi perilaku

dimana sumber menyampaikan pesan kepada penerima secara sadar untuk memengaruhi perilaku. (Miller, 1996).

Komunikasi merupakan sebuah kata yang abstrak dan memiliki sejumlah arti. Kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin yaitu *communis*, yang berarti “sama” atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (Mulyana, 2001:41). Demikian pula pakar komunikasi mencoba untuk mendefinisikan komunikasi, diantaranya adalah (Effendy, 2001:10) :

Harold Lasswell (Pakar Ilmu Komunikasi) menyatakan bahwa cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi adalah dengan cara menjawab pertanyaan sebagai berikut: “*Who Says What In Which Channel To Whom What Effect*” (Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu). Carl I. Hovland (Psikologi Eksperimen, seorang pelopor komunikasi Amerika) menyatakan: “*Communication is the process to modify the behavior of other individuals*” (Komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain).

Berbagai definisi tersebut diatas hanya sebagian kecil dari definisi komunikasi yang ada. Tahun 1976, Dance dan Larson mengumpulkan 126 definisi komunikasi yang berlainan. Saat ini, jumlah itu pastinya telah meningkat lebih banyak lagi. Singkatnya, istilah komunikasi sudah sedemikian lazim di kalangan kita semua, meskipun masing-masing orang mengartikannya secara berlainan (Effendy, 2001:15)

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Para ahli komunikasi mendefinisikan komunikasi interpersonal secara berbeda-beda, dan berikut ini adalah tiga sudut pandang definisi utama, diungkapkan oleh (Devito, 1997:231):

- a. Berdasarkan Komponen
Komunikasi interpersonal didefinisikan dengan mengamati komponen-komponen utamanya, yaitu mulai dari penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampak hingga peluang untuk memberikan umpan balik.
- b. Berdasarkan Hubungan Diadik
Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas. Definisi ini juga disebut dengan definisi diadik, yang menjelaskan bahwa selalu ada hubungan tertentu yang terjadi antara dua orang tertentu.
- c. Berdasarkan Pengembangan

Komunikasi interpersonal dilihat sebagai akhir dari perkembangan dari komunikasi yang bersifat tak pribadi (*impersonal*) menjadi komunikasi pribadi yang lebih intim.

Ketiga definisi diatas membantu dalam menjelaskan yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal dan bagaimana komunikasi tersebut berkembang, bahwa komunikasi interpersonal dapat berubah apabila mengalami suatu perkembangan. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas.

Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan. Disini akan dipaparkan 3 tujuan, antara lain (Devito, 1997:245):

- a. Mendapatkan Rangsangan
Manusia membutuhkan stimulasi, bila tidak, manusia akan mengalami kemunduran dan bisa mati. Kontak antarmanusia merupakan salah satu cara terbaik untuk mendapatkan stimulasi ini.
- b. Mendapatkan Pengetahuan Diri
Sebagian besar melalui kontak dengan sesama manusia kita belajar mengenai diri kita sendiri. Persepsi diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini dan dipikirkan orang tentang kita.
- c. Memaksimalkan Kesenangan, Meminimalkan Penderitaan
Alasan paling umum untuk membina hubungan dan alasan yang dapat mencakup semua alasan lainnya, yaitu kita berusaha berhubungan dengan manusia lain untuk memaksimalkan kesenangan kita dan meminimalkan penderitaan. Kita perlu berbagi rasa dengan orang lain mengenai nasib, penderitaan emosi, atau fisik kita.

Dari ketiga tujuan tersebut, biasanya komunikasi interpersonal diperlukan dalam suatu hubungan demi mencapai harmonisasi.

Efektifitas Komunikasi Interpersonal

Efektifitas komunikasi interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*). (Devito, 1997, p.259-264)

- a. Keterbukaan (*Openess*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik, tapi biasanya tidak membantu komunikasi. Sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri dan mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut.

Aspek keterbukaan yang kedua mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. Kita ingin orang yang bereaksi secara terhadap apa yang kita ucapkan. Dan kita berhak mengharapakan hal ini. Tidak ada yang lebih buruk daripada ketidak acuhan, bahkan ketidaksependapatan jauh lebih menyenangkan. Kita memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Aspek ketiga menyangkut “kepemilikan” perasaan dan pikiran (Bochner dan Kelly, 1974). Terbuka dalam hal ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik anda dan anda bertanggungjawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata saya (kata ganti orang pertama tunggal).

b. Empati (*Empathy*)

Henry Backrack (1976) mendefinisikan empati sebagai “kemampuan seseorang untuk mengetahui” apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu.” Bersimpati di pihak lain adalah merasakan jadi orang lain atau merasa ikut bersedih. Sedangkan berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.

Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang.

Kita dapat mengkomunikasikan empati baik secara verbal maupun nonverbal. Secara nonverbal, kita dapat mengkomunikasikan empati dengan memperlihatkan (1) keterlibatan aktif dengan orang itu melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai; (2) konsentrasi terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian, dan kekuatan fisik; serta (3) sentuhan atau belaian yang sepiantasnya.

c. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Suatu konsep yang perumusannya dilakukan berdasarkan Jack Gibb. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan

sikap mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif. (2) spontan, bukan strategic, dan (3) provisional, bukan sangat yakin.

d. Sikap Positif (*Positiveness*)

Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri.

Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

e. Kesetaraan (*equality*)

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar ada dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain, atau menurut istilah Carl Rogers, kesetaraan meminta kita untuk memberikan “penghargaan positif tak bersyarat” kepada orang lain.

Iklim Organisasi

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (Simamora, 2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi

mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Griffin (2003) dalam *A First Look at Communication Theory*, membahas komunikasi organisasi mengikuti teori management klasik, yang menempatkan suatu bayaran pada daya produksi, presisi, dan efisiensi. Adapun prinsip-prinsip dari teori management klasikal adalah sebagai berikut:

- a) *kesatuan komando*- suatu karyawan hanya menerima pesan dari satu atasan
- b) *rantai skalar*- garis otoritas dari atasan ke bawahan, yang bergerak dari atas sampai ke bawah untuk organisasi; rantai ini, yang diakibatkan oleh prinsip kesatuan komando, harus digunakan sebagai suatu saluran untuk pengambilan keputusan dan komunikasi.
- c) *divisi pekerjaan*- manajemen perlu arahan untuk mencapai suatu derajat tingkat spesialisasi yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi dengan suatu cara efisien.
- d) *tanggung jawab dan otoritas*- perhatian harus dibayarkan kepada hak untuk memberi order dan ke ketaatan seksama; suatu ketepatan keseimbangan antara tanggung jawab dan otoritas harus dicapai.
- e) *disiplin*- ketaatan, aplikasi, energi, perilaku, dan tanda rasa hormat yang keluar seturut kebiasaan dan aturan disetujui.
- f) *mengebawahkan kepentingan individu dari kepentingan umum*- melalui contoh peneguhan, persetujuan adil, dan pengawasan terus-menerus.

Faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi

Moekijat (1990, hal. 98) menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

a. Struktur organisasi

Formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi.

b. Metode pengarahan dan pengawasan karyawan

Metode yang dipergunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama

untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

c. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

kelompok kerja kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan tersruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

d. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

e. Hakikat pekerjaan

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.

f. Luas organisasi

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

g. Mutu lingkungan fisik

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Faktor-faktor penentu iklim menurut Steers (1985, hal. 126-127) yaitu:

a. Struktur organisasi

Tingkat penstrukturan (misalnya: sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), besar kecilnya organisasi, dan penempatan tugas seorang karyawan dalam organisasi pada bagian tingkatan tertentu dapat mempengaruhi iklim organisasi.

b. Teknologi kerja

Teknologi yang dinamis mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Teknologi rutin yang cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

c. Lingkungan luar organisasi

Peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.

d. Kebijakan dan praktek manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawannya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor-faktor yang membentuk atau menentukan iklim organisasi yaitu struktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemen, hubungan antar individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Iklim Organisasi Di SDN 034 Samarinda

Berdasarkan teori yang digunakan maka berhubungan dengan judul yang diteliti oleh penulis bahwa komunikasi interpersonal di SDN 034 Samarinda dapat mempengaruhi iklim organisasi yang ada di SDN 034 Samarinda. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu, dalam hal ini sudah seharusnya hubungan komunikasi interpersonal yang dilakukan masing masing individu yang ada di organisasi tersebut dapat membuat tujuan utama organisasi dapat tercapai. Hal ini di dukung dengan teori matematikal komunikasi didalam buku Onong Uchjana yang digagas oleh Claude E. Shannon dan Warren Eaver bahwa komunikasi dalam pengertian amat luas mencakup semua prosedur dimana pikiran seseorang mempengaruhi pikiran orang lain” (very broad sense to include all of the procedures by which on mind may effect another). Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan, maka didapat hasil penelitian yang disesuaikan dengan indikator-indikator pada komunikasi interpersonal (variabel X) dan iklim organisasi (variabel Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi, terdapat indikator komunikasi interpersonal yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan di SDN 034 Samarinda terdiri dari indikator yang meliputi sikap saling terbuka dan sikap saling percaya. Pertama sikap saling terbuka apabila terjadi masalah dalam lingkup kerja di SDN 034 Samarinda, pada indikator ini dapat terlihat jawaban responden yang terbanyak sebesar 58,3%. Kedua sikap saling percaya terhadap rekan-rekan kerja yang ada di SDN 034 Samarinda, maka terlihat jawaban responden yang terbanyak sebesar 70,8%.

Empati dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan di SDN 034 Samarinda terdiri dari indikator yang meliputi sikap terlibat aktif dan saling memberikan motivasi kerja. Pertama sikap terlibat aktif dalam setiap masalah internal yang terjadi di ruang lingkup SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden yang terbanyak sebesar 58,3%. Kedua sikap saling memberikan motivasi kerja ke sesama rekan kerja yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 62,5%.

Sikap mendukung dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan di SDN 034 Samarinda terdiri dari indikator sikap saling mendukung, sikap saling perhatian dan sikap saling memberikan pandangan. Pertama sikap saling mendukung diantara guru-guru di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 66,7 %. Kedua sikap saling perhatian terhadap sesama guru-guru di SDN 034 Samarinda yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 58,3%. Ketiga rekan kerja yang memberikan pandangan terhadap masalah yang dihadapi, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 62,5%.

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan di SDN 034 Samarinda terdiri dari indikator sikap saling menghargai keberadaan orang lain dan interaksi yang saling menyenangkan. Pertama sikap saling menghargai keberadaan dan pentingnya orang lain di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 54,2%. Kedua interaksi yang saling menyenangkan satu sama lain diantara guru-guru di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 62,5%.

Kesetaraan dalam komunikasi interpersonal yang dilakukan di SDN 034 Samarinda yang terdiri dari indikator antara lain sikap menghargai pendapat orang lain dan sikap senioritas. Pertama sikap saling menghargai pendapat orang lain diantara guru-guru yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 62,5%. Kedua sikap senioritas diantara guru-guru serta staf yang

ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 29,2%.

Kemudian berdasarkan dari hasil penelitian dan jumlah responden pada indikator iklim organisasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu : struktur organisasi yang terdapat beberapa indikator antara lain pembagian tugas, kebebasan berpendapat, dan gaya kepemimpinan. Pertama pembagian tugas yang diberikan atasan kepada guru-guru serta staf yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 62,5%. Kedua kebebasan berpendapat di ruang lingkup internal SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 66,7%. Ketiga gaya kepemimpinan yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 54,2%.

Teknologi kerja dalam iklim organisasi yang terdiri dari beberapa indikator antara lain komunikasi dengan rekan-rekan kerja dan peralatan belajar-mengajar. Pertama berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 25%. Kedua peralatan belajar-mengajar yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 66,7%. Selanjutnya adalah indikator tentang Lingkungan luar organisasi dalam iklim organisasi yang terdiri dari fasilitas yang diberikan oleh pemerintah kepada SDN 034 Samarinda, maka dari indikator ini dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 41,7%.

Kebijakan dan praktek manajemen dalam iklim organisasi yang terdiri dari aturan dan prosedur kerja dan kesempatan mengeksplorasi kemampuan dalam belajar-mengajar. Pertama aturan dan prosedur kerja yang ada di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 54,2%. Kedua kesempatan mengeksplorasi kemampuan dalam belajar-mengajar di SDN 034 Samarinda, maka dapat terlihat jawaban responden terbanyak sebesar 83,3%.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda. Sebagaimana ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,17 bahwa semakin tinggi hubungan komunikasi interpersonal maka tingkat iklim organisasi juga semakin tinggi. Sebaliknya jika hubungan komunikasi interpersonal rendah maka iklim organisasi juga rendah. Sehingga hasil analisis menunjukkan hipotesis yang di ajukan peneliti yang menyatakan adanya tingkat hubungan yang sangat rendah antara komunikasi interpersonal di SDN 034 Samarinda dengan iklim organisasi di SDN 034 Samarinda.

Dengan demikian, hal ini sesuai dengan analisis yang menggunakan uji t untuk mengetahui tingkat korelasi, apakah sampel yang ada dari jumlah populasi di SDN 034 Samarinda tersebut benar-benar sudah mewakili populasi dengan menunjukkan bahwa dari 24 responden didapat harga $t_{empiris}$ adalah 2,558 dengan

tingkat signifikasi 5% sehingga harga t_{empiris} lebih besar pada harga kritis tabel untuk tes dua sisi, yaitu $2,558 > 2,074$ untuk $N-2$ ($24 - 2 = 22$). Jika harga r_s empiris lebih besar dari harga korelasi tabel pada tingkat $\alpha = 0,05$ maka r_s empiris tersebut signifikan. Artinya menolak H_1 (tidak ada korelasi antara variabel X dengan variabel Y).

Dalam kehidupan nyata, manusia berinteraksi dengan manusia lainnya lebih banyak menggunakan komunikasi, baik itu komunikasi yang verbal maupun non verbal. Dari lihat dari pendapat para ahli, Djamadin mengatakan bahwa Komunikasi interpersonal berperan dalam mentransfer pesan/informasi dari seseorang kepada orang lain berupa ide, fakta, pemikiran serta perasaan. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal merupakan jembatan bagi setiap individu pada masyarakat di lingkungannya. Komunikasi interpersonal selalu menimbulkan saling pengertian atau saling mempengaruhi antara seseorang dengan orang lain, sedangkan menurut Davis & Newstrom dalam dimensi iklim organisasi dikatakan salah satu unsurnya yaitu komunikasi adalah Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator (penyampai pesan) kepada komunikan (penerima pesan). Komunikasi dua arah penting untuk kelancaran arus informasi di organisasi atau perusahaan sehingga segala informasi dapat diketahui oleh seluruh anggota organisasi yang bersangkutan. Penyampaian informasi yang ada menuju ke arah efektivitas komunikasi. Komunikasi efektif di antara atasan bawahan atau di antara karyawan ditandai dengan adanya kejelasan informasi dan kehangatan hubungan. Situasi yang mengandung komunikasi efektif mengindikasikan iklim organisasi yang positif. Di hubungkan dengan teori kelompok bahwa organisasi sebagai sebuah kelompok yang dimana kelompok ini memiliki tujuan yang sama dalam kegiatannya, maka disini harusnya ada pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikutnya, selaras dengan teori kelompok, Claude E. Shannon dan Warren Eaver mengatakan dalam Teori Matematikal Komunikasi bahwa proses komunikasi itu dimana pikiran seseorang mempengaruhi pikiran orang lain.

Dengan demikian, sesuai pembahasan diatas bahwa jika komunikasi interpersonal diterapkan dengan baik diantara guru serta staf yang ada di SDN 034 Samarinda maka dapat memberikan iklim organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan didukung dengan analisis serta pengujian hipotesis, maka penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Komunikasi Interpersonal yang terjadi di SDN 034 Samarinda seperti yang dijelaskan didalam teori matematikal komunikasi bahwasanya pikiran seseorang mempengaruhi pikiran orang lain. Berhubungan dengan iklim

organisasi iklim organisasi yang baik terwujud dari hubungan yang baik antarmanusia yang ada dalam organisasi tersebut hal ini sesuai dengan Teori kelompok yang digunakan penulis sebagai teori pendukung didalam buku Miftah Thoha dikatakan bahwa Teori Kelompok dalam kepemimpinan ini dasar perkembangannya berakar pada psikologis sosial. Dan teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok.

2. Tidak terdapat hubungan yang nyata/positif dan signifikansi antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi yang ada di SDN 034 Samarinda dengan jumlah sampel 24 responden. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis statistic korelasi Rank Spearman (r_s) sebesar 0,17 yang artinya berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah, sehingga tidak dapat mewakili jumlah populasi. Hal ini dapat terlihat dari hasil hitung (r_s empiris) lebih kecil dari pada r_s tabel yaitu $0,17 > 0,406$ dan nilai tabel lebih kecil daripada hasil nilai $t_{empiris}$ yaitu $2,074 > 2,558$.
3. Dengan adanya pengujian hipotesis yang menyatakan hasil perhitungan r_s dan t diatas yang ternyata nilai perhitungan korelasi *rank spearman* lebih kecil daripada r_s tabel dan perhitungan uji t hasilnya lebih besar $t_{empiris}$ daripada t tabel. Maka penelitian ini menerima hipotesis (H_0) dan menolak hipotesis alternative (H_1), dengan kata lain penelitian ini tidak dapat diterima dan tidak dapat diterapkan dalam kegiatan sekolah di SDN 034 Samarinda.

Saran

Setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan langsung dilapangan serta melihat hasil penelitian yang ada, maka berikut ini beberapa saran yang penulis ajukan :

1. Melihat kenyataan dari hasil penelitian diperoleh bahwa kegiatan organisasi yang dimana dalam hal ini adalah kegiatan sekolah di SDN 034 Samarinda terdapat beberapa kekurangan, dari hasil pengamatan peneliti lebih kepada masalah masalah internal serta eksternal yang pada dasarnya tidak banyak berpengaruh pada keberlangsungan kegiatan sekolah pada umumnya, namun peneliti menemukan bahwa adanya sikap senioritas yang harus diperbaiki agar terciptanya hubungan antarmanusia yang baik.
2. Lebih dalam lagi peneliti melihat bahwa kegiatan sekolah bukan hanya kegiatan belajar-mengajar saja, namun hubungan diantara manusia yang ada didalam sebuah organisasi atau disini guru serta staf yang ada di SDN 034 Samarinda, baiknya lebih tingkatkan lagi, agar terciptanya lingkungan kekeluargaan diantara guru maupun dengan staf yang ada di SDN 034 Samarinda.
3. Hubungan antarmanusia yang terjalin dalam sebuah organisasi harusnya terbentuk dengan baik, hal ini nantinya yang akan mempermudah organisasi

tersebut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sikap saling ramah terhadap sesama guru serta staf, saling membantu memberikan masukan dalam kegiatan belajar-mengajar dan yang terpenting setiap elemen yang ada di dalam sebuah organisasi yaitu SDN 034 Samarinda, mau menerima segala masukan yang diberikan baik itu dari atasan maupun sesama guru serta staf.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, 2006.
2. Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees. 2007. *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
3. Cangara, Hafied.2005.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
4. Devito, Joseph A.1997. *Komunikasi Antarmanusia* . Jakarta : Proffesionals Books.
5. Djamadin, Bahari.2004.*Komunikasi Interpersonal*. Jakarta : BPK Gunung Mulia.
6. Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
7. Hardjana, Agus.2003. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius
8. Kriyantono, Rachmat.2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
9. Liliweri, Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
10. Muhammad, Arni.2002.*Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
11. Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
12. Mulyana, Deddy.2004. *Ilmu Komunikasi; Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
13. Rivai, Veithzal.2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
14. Sendjaja, S. Djuarsa. 1994. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
15. Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
16. Steers. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
17. Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
18. Thoha, Miftah.2008. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
19. _____.2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
20. Wirawan.2007.*Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

21. Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia

SUMBER LAIN

22. Henry Backrak (1976). *Efektivitas Komunikasi Interpersonal*, <http://angelarhesymaharani.blogspot.com/2010/10/efektivitas-komunikasi-interpersonal.html> (di akses pada tgl 02 Maret 2012)
23. Lili Weri (1997). *Ciri Komunikasi Interpersonal*, <http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/ikom/2005/jiunkpe-ns-s1-2005-51401031-6822-perkasasejati-chapter2.pdf> (di akses pada tanggal 16 Februari 2012)
24. Ruben. *Tahap-tahap Hubungan Interpersonal*, <http://ijoe.blog.uns.ac.id/files/2010/05/11.pdf> (diakses pada tanggal 23 Februari 2012)
25. Sunarto (2003). *Hambatan Komunikasi Interpersonal*, <http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=9&submit.y=17&qual=high&submitval=next&fname=%2Fjiunkpe%2Fs1%2Fikom%2F2005%2Fjiunkpe-ns-s1-2005-51401031-6822-perkasasejati-chapter2.pdf> (dikases pada tanggal 16 Februari 2012)