

ABSTRAK

Sistem organisasi dapat berjalan dengan lancar atau terkoordinasi dengan baik, untuk itu unsur komunikasi sangat berperan penting dalam kehidupan organisasi (KPPN Percontohan Surabaya II) dimana setiap individu dalam organisasi dapat menyampaikan apa yang menjadi kepentingannya dan solusi pun dapat dikomunikasikan secara bersama-sama. Tetapi komunikasi yang mengambil peranan sangat vital dalam kehidupan berorganisasi ini hanya akan berfungsi dengan baik bila didukung oleh iklim komunikasi organisasi yang baik pula. Permasalahan yang dihadapi oleh KPPN Percontohan Surabaya II adalah adanya pergantian pegawai yang dapat dilakukan kapan saja dan dengan hadirnya individu-individu baru ini, iklim komunikasi organisasi pun turut berpengaruh dengan munculnya persepsi-persepsi baru dari anggota baru organisasi tersebut, terutama pada aktivitas komunikasi yang selama ini berlangsung di dalam KPPN Percontohan Surabaya II.

Ini disebabkan adanya *assesment* yang diadakan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Alasan menarik lainnya karena usia organisasi ini masih tergolong belia maka organisasi ini masih terus mencari-cari sistem pengelolaan yang terbaik dan paling tepat bagi perkembangannya. Orang perbendaharaan ini bersifat dinamis, setiap saat bisa berubah meskipun dalam hitungan detik, perubahan bisa terjadi. Begitu pula dengan penempatan pegawai dan kebijakan-kebijakan di dalamnya. Selain itu alasan yang lainnya adalah karakteristik anggota organisasi yang memiliki beraneka ragam budaya.

Kesimpulan yang didapat setelah menganalisis data yang diperoleh adalah bahwa iklim komunikasi yang terbentuk masih belum mampu menciptakan dasar untuk mendorong motivasi kerja dan kinerja pegawai sebab masih jauh di bawah nilai standart iklim komunikasi organisasi yang baik Berdasarkan karakteristik semua pegawai di KPPN Percontohan Surabaya II tidak satupun kelompok pegawai yang memberikan nilai yang lebih tinggi daripada nilai standart iklim komunikasi organisasi disebabkan pekerjaan yang monoton yang membuat semua pegawai cenderung jenuh terhadap lingkungan kerjaannya yang menyebabkan tingkat penerimaan terhadap organisasi cenderung stagnan (tetap).

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Iklim Komunikasi Organisasi