

ABSTRAK

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa arus komunikasi organisasi di Dinas Parbudkominfo tidak berjalan sebagaimana harapan dari para pegawai. Khususnya komunikasi ke atas dan ke bawah (vertikal). Dalam berkomunikasi, pimpinan (Kepala Dinas) lebih memilih untuk menyampaikan pesan kepada pejabat dibawahnya yaitu Sekretaris dan Kepala Bidang. Di satu sisi, staf (bawahan) memiliki hak yang sama untuk dapat menerima informasi langsung dari seorang pimpinan (Kepala Dinas). Dengan mendapatkan informasi secara langsung dari seorang pimpinan, maka pegawai tersebut dapat menghilangkan rasa ketidakpastian mereka akan suatu informasi dalam organisasi. Dengan demikian, arus komunikasi dari bawah ke atas (dari staf yang tidak memiliki jabatan ke pimpinan organisasi) akan berjalan dengan lancar, pegawai dengan mudah menyampaikan apa yang ada di dalam pikiran mereka berupa ide, gagasan, saran, maupun masalah atau kendala yang dihadapi mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara teoritik, iklim komunikasi organisasi mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi (institusi) dimana mereka bekerja. Iklim komunikasi yang kondusif di organisasi akan menyebabkan komitmen karyawannya juga tinggi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab statemen hipotesis tersebut dengan menggunakan teori iklim komunikasi organisasi dan komitmen pegawai.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif atau metode survey (*eksplanatif*). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini 39 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk memberikan nilai dari setiap item pernyataan yaitu bobot nilai 1 untuk nilainya sangat rendah, bobot nilai 2 untuk nilainya rendah, bobot nilai 3 untuk nilainya cukup, bobot nilai 4 untuk nilainya tinggi, dan bobot nilai 5 untuk nilainya sangat tinggi. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, peneliti menggunakan statistik paramteris dengan teknik korelasi Rho Spearman.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa angka koefisien korelasi variabel Iklim Komunikasi Organisasi terhadap variabel Komitmen Pegawai dalam organisasi adalah 0.471. Angka ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel, yakni kondisi Iklim Komunikasi Organisasi tingkat Komitmen Pegawai dalam organisasi adalah cukup signifikan dengan koefisien korelasi di antara 0.42 s.d 0.60. Interval koefisien tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara iklim komunikasi organisasi dan komitmen pegawai di Dinas Parbudkominfo. Meskipun tingkat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan komitmen pegawai di Dinas Parbudkominfo berada pada taraf sedang, namun iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di Dinas Parbudkominfo masih dapat dikatakan cukup/sedang sehingga komitmen pegawai yang berada di Dinas Parbudkominfo juga dapat dikatakan cukup/sedang.

Kata Kunci : *iklim komunikasi organisasi, komitmen pegawai.*

ABSTRACT

Based on observations, researcher found that the flow of organizational communication at the Department of Parbudkominfo (Tourism, Culture, Communication, and Informatics) do not run as it is expected by employees. Especially it is communication up and down (vertically). In communicating, a leader (Head of Office) prefers to convey message to other officials such as the Secretary and Head of Division. On the one hand, the staff (subordinate) has the same right to be able to receive information directly from the Head of Department. The employee can eliminate their sense of uncertainty for information within the organization by getting the information directly from the Head of Department. Thus, the flow of communication from the bottom to up (from the staff who do not have any position to the head of the organization) will run well, employees easily convey what in their minds is such as ideas, concepts, suggestions, or problems or constraints faced by them in carrying out the work

Theoretically, organizational communication climate influences employee's commitment to the organization (institution) in which they work. Conducive communication climate in the organization will lead to the high commitment of employees. This study aimed at answering the hypothetical statement by using the theory of organizational communication climate and employee's commitment.

This research was a quantitative or survey method (explanative). The samples used in this study were 39 employees. The research used a Likert scale to deliver the value of each item of statement such as value of 1 is very low, the value of 2 is low, the value of 3 is sufficient, the value of 4 is high, and the value of 5 is very high. To test the hypothesis that has been proposed, the researcher uses parametric statistic with correlation technique of Spearman Rho.

Based on the results of statistical tests, the correlation coefficient number of Organizational Communication Climate toward employee commitment in the organization was 0.471. This number showed that the relationship between two variables, namely climate conditions of Organizational Communication and level of Employee Commitment in the organization was quite significant with correlation coefficients between 0.42 and 0.60. Coefficient interval indicates that the level of the relationship between organizational communication climate and commitment of employees at the Department of Parbudkominfo was moderate. Although the level of the relationship between organizational communication climate and commitment of employees at the Department of Parbudkominfo was moderate, the organizational communication climate that was formed in the Department of Parbudkominfo can be still committed to quite/moderate, so employees who were in the Department Parbudkominfo can also be committed to quite / moderate in terms of commitment.

Keywords: *organizational communication climate, employee's commitment.*