

Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2

Muhammmad Hanif Aditya¹, Mohammad Luthfi²

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Darussalam Gontor^{1,2}

Jalan Raya Siman, Km 5, Ponorogo, 63471, Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

emhaditya@gontor.ac.id¹, mohammadluthfi@unida.gontor.ac.id²

Abstrak

Asrama Al-Azhar merupakan tempat tinggal bagi santri baru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Berbagai prestasi banyak diraih oleh santri yang tinggal di asrama ini. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi antara pengurus dan anggota asrama berjalan cukup baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi pada asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sample menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 122 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga indikator iklim komunikasi organisasi pada asrama Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 bernilai positif atau memuaskan karena berhasil mencapai hasil koefisien yang dibutuhkan yaitu 0,8. Indikator tersebut adalah keputusan bersama, keterbukaan dalam konteks komunikasi ke bawah dan indikator perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Sedangkan tiga indikator yang lainnya perlu ditingkatkan karena menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Indikator tersebut adalah indikator kepercayaan, indikator kejujuran dan mendengarkan dalam konteks komunikasi ke atas.

Kata Kunci: *Iklim Komunikasi, Asrama Al-Azhar, Pondok Modern Darussalam Gontor*

Diterima : 21-04-2020, Disetujui : 20-05-2020, Dipublikasikan : 18-06-2020

Climate Analysis of Communication Organization of Al-Azhar Dormitory Darussalam Gontor Islamic Institution 2

Abstract

Al Azhar Dormitory is a residence for new students of Darussalam Gontor Islamic Institution Campus 2. Many achievements were achieved by students who were in this hostel. This shows that the organizational communication climate between the board and boarding members runs quite well. The purpose of this study was to determine the climate of organizational communication at the Al Azhar Dormitory in Darussalam Gontor Islamic Institution Campus 2. This study used a quantitative descriptive approach with survey methods. The sampling technique uses Probability Sampling with a simple random sampling technique. The sample in this study was 122 respondents. The results this study showed that the three indicators of organizational

communication climate in the Al-Azhar dormitory 1st floor Pondok Modern Darussalam Gontor Campus 2 were positive or satisfying because they succeeded in achieving the required coefficient results of 0.8. These indicators are joint decisions, openness in the context of downward communication and indicators of attention to high-performance goals. While the other three indicators need to be improved because they show unsatisfactory results. These indicators are indicators of trust, honesty and listening indicators in the context of upward communication

Keywords: *Climate Communication, Al-Azhar Dormitory, Pondok Modern Darussalam Gontor*

Pendahuluan

Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan guna menunjang kegiatan organisasi dan kemajuan organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila komunikasi diantara individu internalnya harmonis. Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan (Romli, 2015). Dengan kata lain suatu organisasi adalah kumpulan beberapa individu yang saling bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dengan sistem dan nilai yang telah disepakati.

Keberadaan iklim komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, karena iklim komunikasi dalam organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan cara kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Banyak peneliti yang berpendapat bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Romli, 2015).

Ada berbagai macam bentuk komunikasi organisasi dalam lingkungan kerja seperti komunikasi atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan dan komunikasi sesama rekan kerja atau sesama pegawai (Romli, 2015). Komunikasi organisasi juga mengandung unsur penting dalam manajemen lingkungan kerja seperti diantaranya ; komunikasi untuk pembuatan keputusan, komunikasi kelompok kecil atau besar, sistem kepemimpinan, pengelolaan konflik, pengembangan organisasi serta kepuasan kerja di antara individu-individu yang ada didalamnya.

James R. Taylor dalam *Rethinking the Theory of Organizational Communication, How to Read An Organization Series: Communication and Information Science* menjelaskan bahwa komunikasi organisasi (*organizational communication*) merupakan faktor penentu suksesnya suatu organisasi yang bertujuan menjadi sistem demi menyamakan gerak, membentuk harmonisasi organ-organ, penyalarsan berbagai konflik internal, pencitraan, pencapaian tujuan bahkan pengembangan organisasi (Musfiaily, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi di asrama santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, Madusari, Ponorogo. Obyek penelitian ini adalah asrama Al-

Azhar. **Asrama Al-Azhar merupakan tempat tinggal bagi santri baru** Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 **yang masih belum memahami kegiatan dan tugas mereka sebagai santri seutuhnya. Namun asrama ini berhasil meraih banyak prestasi yang menunjukkan bahwa** iklim komunikasi organisasi antara pengurus dan anggota asrama berjalan cukup baik.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi bagi para pengurus rayon, khususnya bagi asrama Al-Azhar dalam menjaga dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam asrama serta menjadi acuan bagi asrama lainnya di Gontor Kampus 2. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Pace dan Faules mengenai iklim komunikasi organisasi yang terdiri dari 6 indikator yaitu, kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi keatas, mendengarkan dalam komunikasi kebawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Kajian Pustaka

Penelitian ini mengkaji beberapa penelitian terdahulu untuk dijadikan referensi. Pertama, penelitian oleh Muhammad Tibyan, mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, berjudul *Peran Komunikasi Organisasi Pada Loyalitas Karyawan (Studi Kualitatif PO. Blue Star Salatiga)*. Fokus penelitian ini adalah studi kualitatif terkait peran komunikasi kepada karyawan perusahaan. Penelitian ini mengambil obyek di Salatiga pada tahun 2015. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi sangat membantu dalam menciptakan hubungan

yang harmonis antara PO. Blue Star dengan karyawannya sehingga karyawan PO. Blue Star memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan (Tibyan, 2014). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Tibyan adalah fokus penelitian pada PO. Blue Star yang berlokasi di Salatiga, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada iklim komunikasi organisasi di asrama Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 yang berlokasi di Ponorogo.

Penelitian kedua oleh Fitri Susilawati, mahasiswa Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, berjudul *Komunikasi Organisasi Dalam Kepemimpinan pada PT Tempo Inti Media*. Fokus penelitian ini adalah kepemimpinan dalam komunikasi organisasi di PT. Tempo Inti Media pada tahun 2010. Hasil dari penelitian ini adalah iklim komunikasi di PT Tempo Inti media bernilai positif dalam menyebarkan informasi kepada karyawannya. Atasan menggunakan aliran campuran yaitu aliran serentak dan berurutan. Atasan juga menyampaikan pesan melalui media dan non media komunikasi kepada karyawannya. Di dalam proses berlangsungnya komunikasi terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat (Susilawati, 2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri adalah di obyek penelitian. Penelitian Fitri mengambil obyek di PT Tempo Inti Media yang berlokasi di Jakarta, sedangkan penelitian ini mengambil fokus di asrama Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 yang berlokasi di

Ponorogo.. Hubungan penelitian ini dengan penelitian Fitri adalah sama-sama membahas mengenai iklim komunikasi organisasi.

Penelitian ketiga, oleh Anton Syuhada, mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi Surabaya berjudul *Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi pada Club Motor Yamaha Mio Surabaya*". Penelitian ini lebih banyak mendeskripsikan tentang masalah yang dihadapi organisasi. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori iklim komunikasi organisasi yang merupakan situasi dalam lingkungan kerja disuatu organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang memiliki iklim komunikasi organisasi yang baik dapat digunakan sebagai indikasi bahwa perusahaan tersebut memiliki citra yang baik (Syuhada, 2010).

Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan, dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku *Modern Busines: A System Approach*, mendefinisikan organisasi sebagai sarana dimana manajemen mengkoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui pola struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang (Romli, 2015).

Proses interaksi dan kerjasama yang perlahan-lahan terus berkembang sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Sedangkan Liliweri

mendefinisikan organisasi sebagai sebuah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga merupakan kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan, atau kelompok yang sepakat untuk memenuhi seperangkat norma-norma (Liliweri, 2004).

Robbins dalam Liliweri mengatakan, organisasi adalah sebuah bentuk kerjasama yang sistematis antara sejumlah orang untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Disebut kerjasama karena di dalamnya terbentuk jalinan, hubungan, relasi, dan komunikasi antar sejumlah orang yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama atau yang berbeda-beda lalu membentuk sebuah sistem untuk memenuhi tujuan yang telah disepakati bersama (Liliweri, 2004).

Dalam komunikasi organisasi, ada tiga dimensi dalam arus yang terjadi. Menurut Effendy, tiga dimensi tersebut yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, komunikasi eksternal. Komunikasi vertikal merupakan sebuah komunikasi vital dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Komunikasi vertikal ini merupakan komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*). Dalam arus komunikasi vertikal (dari atas ke bawah), dicontohkan dengan pemberian instruksi, petunjuk, dan penugasan lain dari seorang pimpinan kepada ketua unit dan bawahan. Sementara komunikasi yang dari bawah ke atas diterima dalam bentuk bawahan memberikan laporan, pelaksanaan tugas, dan saran yang diberikan pada pimpinannya. Komunikasi horizontal merupakan komunikasi satu level yang terjadi antar karyawan, antarpimpinan

departemen, dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk mengoordinasikan pekerjaan agar menghasilkan kinerja lebih baik. Dengan melakukan komunikasi horizontal, maka akan ada koordinasi yang menghubungkan beberapa bagian yang terpisah. Komunikasi eksternal merupakan komunikasi yang terjadi antara dua pihak, yaitu organisasi yang bersangkutan dengan pihak luar. Contoh komunikasi eksternal ini antara lain: komunikasi organisasi dengan rekan bisnis, pelanggan, pemasok, pejabat pemerintah, dan lainnya (Effendy, 2003).

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian yang mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Meminjam definisi Davis dan Hewstrom iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan disuatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis (Newstrom, 2004).

Untuk menganalisis iklim komunikasi disuatu organisasi, Pace dan Faules mengemukakan enam faktor besar yang bisa digunakan untuk menganalisis masalah tersebut yaitu: kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi keatas, mendengarkan dalam komunikasi kebawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi (Pace, 2013).

Dengan adanya indikator yang digunakan untuk mengukur iklim

komunikasi dalam suatu organisasi, maka akan diketahui secara pasti bagaimana iklim komunikasi suatu organisasi dijalankan terhadap anggota-anggotanya. Iklim komunikasi organisasi dalam prakteknya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu iklim komunikasi organisasi positif dan iklim komunikasi organisasi negatif (Pace, 2013).

Iklim komunikasi positif dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi, karena unsur-unsur dalam iklim positif membantu tumbuhnya motivasi kerja pengurus. Organisasi yang mempunyai iklim positif akan membimbing anggotanya untuk terlibat dalam proses-proses yang dapat memperlancar pelaksanaan kerja, terciptanya suasana yang penuh dengan keterusterangan, adanya saling keterbukaan dalam memperoleh informasi antara atasan dan bawahan, serta personel di setiap tingkatan mau mendengarkan dengan pikiran yang terbuka (Robbins, Stephen P. & Judge, n.d.).

Sedangkan Iklim komunikasi organisasi negatif dapat dipahami sebagai iklim yang akan merusak keputusan yang dibuat anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. Iklim komunikasi organisasi seperti ini sangat rentan, karena tidak adanya kepercayaan terhadap masing-masing anggota. Keputusan yang dibuat hanya mewakili salah satu pihak. Iklim komunikasi yang negatif akan menyebabkan terciptanya lingkungan kerja organisasi yang tidak sehat, sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Iklim komunikasi yang negatif juga dapat mengakibatkan para anggotanya menjadi tidak memiliki komitmen pada organisasi dan tidak

memiliki *sense of belonging* terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini mengakibatkan proses kerja organisasi tidak berjalan dengan lancar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan tipe penelitian deskriptif. Metode survei menurut Umar adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul, sehingga fakta-fakta tersebut dapat digunakan untuk pemecahan masalah (Umar, 2003).

Obyek penelitian penelitian ini adalah asrama Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 yang berada di desa Madusari, Siman, Ponorogo, Jawa Timur. Peneliti mengambil obyek penelitian di asrama Al Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 karena asrama tersebut merupakan asrama bagi santri baru. Santri baru memiliki permasalahan cukup mendalam dalam memahami kegiatan dan disiplin pondok karena baru merasakan lingkungan pondok yang tentunya berbeda dengan lingkungan dirumah. Namun beberapa prestasi yang dicapai asrama ini menunjukkan iklim komunikasi organisasi positif. Sehingga penelitian ini dibutuhkan untuk menjaga dan menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif dalam asrama serta menjadi acuan bagi asrama lainnya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2.

Variabel pada penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi yang terjadi di asrama Al-Azhar lantai 1. Variabel tersebut digunakan untuk mengukur

keenam indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori Pace dan Faules, keenam indikator yaitu kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Menurut Peterson dan Pace (Pace, 2013), iklim komunikasi organisasi dinyatakan positif apabila hasil perhitungan masing-masing nilai gabungan indikator memiliki koefisien berkisar antar 0,8 - 0,97. Jika nilai gabungan indikator memiliki koefisien kurang dari 0,79 dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang negatif. Peterson dan Pace mengembangkan Inventaris Iklim Komunikasi (IIK) yang dirancang untuk mengukur enam "pengaruh komunikasi" yang ditentukan oleh suatu model dan berasal dari analisis "iklim ideal yang berhubungan dengan pengelolaan" yang dilengkapi oleh Redding.

Pengujian keandalan internal IIK menunjukkan koefisien berkisar 0.8 sampai 0.97 yang umumnya dianggap memuaskan. Analisis faktor IIK mengungkapkan eksistensi satu faktor utama. Applbaum dan Anatol mengatakan bahwa IIK dapat merupakan indeks sah bagi Iklim komunikasi organisasi secara keseluruhan (Pace, 2013).

Penilaian skala IIK pada asrama Al Azhar lantai 1 ini menggunakan pendekatan Sumativa rating scale yaitu skala likert, karena skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social (Pace, 2013).

Maka dengan skala likert, variabel yang akan diukur dapat dijelaskan secara

terperinci menjadi indikator-indikator variabel. Setiap pernyataan yang ditulis disepakati dengan tiap alternatif pertanyaan dengan empat kategori yaitu, sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil dari kuisioner penelitian yang disebar kepada 122 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Prosentasi Jawaban Responden

No	Q	Skala Ukur				Score
		SS	S	TS	STS	
1	P_1	26	86	8	2	122
		21%	70%	7%	2%	100%
2	P_2	40	64	16	2	122
		33%	52%	13%	2%	100%
3	P_3	62	56	3	1	122
		51%	46%	2%	1%	100%
4	P_4	60	37	19	6	122
		49%	30%	16%	5%	100%
5	P_5	31	53	33	5	122
		25%	43%	27%	4%	100%
6	P_6	49	58	9	6	122
		40%	48%	7%	5%	100%
7	P_7	40	44	30	8	122
		33%	36%	25%	7%	100%
8	P_8	35	54	30	3	122
		29%	44%	25%	2%	100%
9	P_9	31	47	29	15	122
		25%	39%	24%	12%	100%
10	P_10	42	65	11	4	122
		34%	53%	9%	3%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Indikator pertama adalah kepercayaan, data yang diperoleh dari responden mengenai indikator kepercayaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Kepercayaan

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	40	64	16	2	122
	33%	52%	13%	2%	100%
2	31	47	29	15	122
	25%	39%	24%	12%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel diatas mewakili dua deskriptor dari indikator kepercayaan. Pertama, kepercayaan atasan terhadap bawahan. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Kuesioner Indikator Kepercayaan Atasan Terhadap Bawahan

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	40	33%
2	Setuju	64	52%
3	Tidak Setuju	16	13%
4	Sangat Tidak Setuju	2	2%
	Total	122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 40 orang responden atau 33% responden memberikan jawaban 'Sangat Setuju' dan 64 orang responden atau 52 % memberikan jawaban 'Setuju', yang berarti mereka yakin bahwa pengurus

asrama memberikan kepercayaan yang besar kepada bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas di Asrama Al- Azhar Lantai 1. Alasan yang dikemukakan oleh responden yang memberikan jawaban memuaskan ini adalah karena pengurus memberikan mereka kepercayaan dan selalu melibatkan mereka dalam penyelesaian tugas-tugas asrama.

Sementara 16 orang responden atau 13 % memberikan jawaban "Tidak Setuju" dan hanya 2 orang responden atau 2 % yang memberikan jawaban "Sangat Tidak Setuju". Mereka beranggapan bahwa pengurus asrama tidak mempercayai dan melibatkan mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas asrama.

Pernyataan kedua, kepercayaan bawahan kepada atasan. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Kepercayaan Bawahan Kepada Atasan

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	31	25%
2	Setuju	47	39%
3	Tidak Setuju	29	24%
4	Sangat Tidak Setuju	15	12%
	Total	122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 31 orang responden atau 25 % responden memberikan jawaban 'Sangat Setuju' dan 47 orang responden atau 39 % memberikan jawaban 'Setuju', yang berarti mereka percaya terhadap kemampuan pengurus asrama. Hal ini menunjukkan bahwa anggota mempercayai

pengurus asrama dan menganggap mereka mempunyai pengalaman dan wawasan yang cukup luas serta mampu berlaku bijak dalam menghadapi setiap masalah.

Sementara 29 orang responden atau 24 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 15 orang responden atau 12 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju” karena mereka merasa kurang yakin dengan kemampuan pengurus dalam memimpin dan mengelola permasalahan serta kebijakan asrama.

Berdasarkan nilai gabungan, iklim kepercayaan memperoleh hasil koefisien 0,74. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim kepercayaan pada asrama Al-Azhar lantai 1 masuk pada kategori kurang memuaskan dalam segala tingkat hubungan yang berlangsung antara pengurus asrama dengan anggotanya, anggota dengan pengurus, maupun hubungan antar pengurus.

Indikator kedua adalah pembuatan keputusan bersama. Data yang diperoleh dari responden mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5
Pembuatan Keputusan Bersama

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	62	56	3	1	122
	51%	46%	2%	1%	100%
2	35	54	30	3	122
	29%	44%	25%	2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel diatas mewakili dua deskriptor dari indikator pembuatan keputusan bersama. Pertama adalah atasan melakukan komunikasi

dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan bersama. Rekapitulasi jawaban responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Atasan melakukan Komunikasi dalam Pengambilan Keputusan dan Penetapan Tujuan Bersama

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	62	51%
2	Setuju	56	46%
3	Tidak Setuju	3	2%
4	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 62 orang responden atau 51% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 56 orang responden atau 46% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa anggota menganggap pengurus mereka selalu mengajak berkomunikasi dalam membuat keputusan dan penetapan tujuan bersama.

Sementara 3 orang responden atau 2 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan hanya 1 orang responden atau 1 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa pengurus asrama melibatkan mereka dalam pembuatan keputusan bersama.

Pernyataan kedua, anggota dapat berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi. Rekapitulasi jawaban responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Anggota Dapat Berkonsultasi Mengenai Kebijakan Organisasi

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	35	29%
2	Setuju	54	44%
3	Tidak Setuju	30	25%
4	Sangat Tidak Setuju	3	2%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 35 responden atau 29% memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 54 responden atau 44% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa dapat berkomunikasi dan berkonsultasi kepada pengurus mengenai kebijakan organisasi secara terbuka.

Sementara 30 responden atau 25% memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan hanya 3 orang responden atau 2% yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa mereka belum menemukan wadah untuk berkonsultasi mengenai kebijakan dan peraturan asrama.

Berdasarkan nilai gabungan, iklim pembuatan keputusan bersama memperoleh nilai koefisien 0,84. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim pembuatan keputusan bersama di Asrama Al-Azhar lantai 1 mempunyai iklim yang positif atau memuaskan.

Indikator ketiga adalah kejujuran. Data yang diperoleh dari responden mengenai indikator kejujuran dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8
Kejujuran

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	60	37	19	6	122
	49%	30%	16%	5%	100%
2	40	44	30	8	122
	33%	36%	25%	7%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel di atas mewakili dua deskriptor dari indikator kejujuran. Pertama, adanya keterusterangan dan kejujuran di antara atasan terhadap bawahan. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Adanya Keterusterangan dan Kejujuran di antara Atasan terhadap Bawahan

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	60	49%
2	Setuju	37	30%
3	Tidak Setuju	19	16%
4	Sangat Tidak Setuju	6	5%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 60 orang responden atau 49% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 37 orang responden atau 30% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa dapat merasakan adanya suasana penuh kejujuran dan keterusterangan dalam lingkungan asrama.

Sementara 19 orang responden atau 16 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan hanya 6 orang responden atau 5 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa mereka belum dapat merasakan suasana penuh kejujuran dan keterusterangan dalam lingkungan asrama.

Pernyataan kedua, adanya kebebasan bagi anggota dalam mengungkapkan isi hati. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Adanya Kebebasan bagi Anggota dalam Mengungkapkan Isi Hati

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	40	33%
2	Setuju	44	36%
3	Tidak Setuju	30	25%
4	Sangat Tidak Setuju	8	7%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 40 responden atau 33% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 44 orang responden atau 36% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota dapat merasakan adanya kebebasan dalam mengutarakan keluhan kepada pengurus asrama yang berkenaan dengan kebijakan dan disiplin asrama.

Sementara 30 orang responden atau 25 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 8 orang responden atau 8 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa mereka belum dapat merasakan

kebebasan dalam mengutarakan kepada pengurus asrama yang berkenaan dengan kebijakan dan disiplin asrama. Keluhan dari anggota kepada pengurus mengenai ketidaknyamanan dalam suatu kebijakan seringkali tidak mendapatkan tanggapan.

Berdasarkan nilai gabungan kejujuran diperoleh angka 0,74. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim kejujuran di Asrama Al-Azhar lantai 1 mempunyai iklim yang negatif atau tidak memuaskan.

Indikator keempat adalah keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Data yang diperoleh dari responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 11
Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	49	58	9	6	122
	40%	48%	7%	5%	100%
2	42	65	11	4	122
	34%	53%	9%	3%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel diatas mewakili dua deskriptor dari indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah. Pertama, adanya keterbukaan dari pimpinan dalam memberikan informasi mengenai kebijakan organisasi. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12

Adanya Keterbukaan dari Pimpinan dalam Memberikan Informasi Mengenai Kebijakan Organisasi

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	49	40%
2	Setuju	58	48%
3	Tidak Setuju	9	7%
4	Sangat Tidak Setuju	6	5%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 49 orang responden atau 40% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 58 orang responden atau 48% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa dapat merasakan kemudahan dalam mendapatkan informasi dan pemahaman dari pengurus mengenai kebijakan asrama.

Sementara 9 orang responden atau 7 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 6 orang responden atau 5 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa mereka masih menemui kendala dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan demi kelancaran koordinasi.

Pernyataan kedua adalah kemudahan bagi anggota dalam memperoleh informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13

Kemudahan Bagi Anggota Dalam Memperoleh Informasi Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan Mereka

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	42	34%
2	Setuju	65	53%
3	Tidak Setuju	11	9%
4	Sangat Tidak Setuju	4	3%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 42 orang responden atau 34% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 65 orang responden atau 53% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa dapat menyatakan menemui kemudahan dalam mendapatkan informasi yang berkaitan dengan tugasnya.

Sementara 11 orang responden atau 9 % memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 4 orang responden atau 3 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa mereka merasa cukup sulit dalam memperoleh informasi sesuai tugas.

Berdasarkan hasil perhitungan, di ketahui bahwa nilai gabungan iklim keterbukaan dalam konteks komunikasi ke bawah adalah sebesar 0,87. Nilai ini menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah di asrama Al-Azhar lantai1 dikategorikan positif atau memuaskan.

Indikator kelima adalah mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Data yang diperoleh dari responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14
Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	31	53	33	5	122
	25%	43%	27%	4%	100%
2	61	31	21	9	122
	50%	25%	17%	7%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel diatas mewakili dua deskriptor dari indikator mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Pertama, atasan menganggap penting pendapat dan pemikiran anggota untuk dilaksanakan. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Atasan menganggap Penting Pendapat dan Pemikiran Anggota untuk dilaksanakan

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	31	25%
2	Setuju	53	43%
3	Tidak Setuju	33	27%
4	Sangat Tidak Setuju	5	4%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 31 orang responden atau 25% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 53 orang responden atau 43% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa pengurus asrama menganggap

pendapat dan pemikiran anggotanya cukup penting untuk dilaksanakan.

Sementara 33 orang responden atau 27% memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 5 orang responden atau 4 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka masih ragu dengan tanggapan pengurus akan pentingnya pendapat mereka. Kondisi ini terjadi karena seringkali pendapat maupun saran anggota tidak ditindaklanjuti oleh pengurus asrama.

Pernyataan kedua adalah atasan mendengar dan berpikiran luas atas saran dan laporan anggota. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Atasan Mendengar Dan Berpikiran Luas Atas Saran Dan Laporan Anggota

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	61	50%
2	Setuju	31	25%
3	Tidak Setuju	21	17%
4	Sangat Tidak Setuju	9	7%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 61 orang responden atau 50% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 31 orang responden atau 25% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota merasa pengurus asrama selalu mendengarkan setiap laporan permasalahan anggota dan mampu memberikan solusinya.

Sementara 21 orang responden atau 17% memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan 9 orang responden atau 7 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa pengurus tidak mendengarkan serta tidak berpikiran luas terhadap saran dan laporan masalah anggotanya. Kondisi ini terjadi karena pengurus hanya peduli pada saran dan laporan orang-orang tertentu.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai gabungan ilkim mendengarkan dalam konteks komunikasi ke atas diperoleh koefisien sebesar 0,72. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim mendengarkan dalam konteks komunikasi ke atas gabungan pada Asrama Al-Azhar Lantai 1 tergolong negatif atau kurang memuaskan.

Indikator keenam adalah perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Data yang diperoleh dari responden mengenai indikator ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 17
Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi

No	SS	S	TS	STS	Jumlah
1	59	44	14	5	122
	48%	36%	11%	4%	100%
2	26	86	8	2	122
	21%	70%	7%	2%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dua pernyataan pada tabel diatas mewakili dua deskriptor dari indikator perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Pertama, atasan memberikan motivasi dan penghargaan kepada bawahan. Rekapitulasi jawaban para responden yang

diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18
Atasan Memberikan Motivasi Dan Penghargaan Kepada Bawahan

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	59	48%
2	Setuju	44	36%
3	Tidak Setuju	14	11%
4	Sangat Tidak Setuju	5	4%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 59 orang responden atau 48% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 44 orang responden atau 36% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota menganggap pengurus asrama selalu memberikan motivasi dan penghargaan kepada anggota untuk membuat kinerja dan loyalitas terhadap asrama meningkat. Mereka juga menyatakan bahwa pengurus selalu memberikan semangat dan dukungan kepada anggota yang berprestasi.

Sementara 14 orang responden atau 11% memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan hanya 5 orang responden atau 4 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Mereka beranggapan bahwa pengurus belum memberikan cukup memberikan motivasi dan apresiasi terhadap anggota berprestasi.

Pernyataan kedua adalah anggota berkomitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi. Rekapitulasi jawaban para responden yang diperoleh dari pernyataan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19
Komitmen terhadap Tujuan Berkinerja Tinggi

No	Jawaban	Jumlah	Pros.
1	Sangat Setuju	26	21%
2	Setuju	86	70%
3	Tidak Setuju	8	7%
4	Sangat Tidak Setuju	2	2%
Total		122	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 26 orang responden atau 21% responden memberikan jawaban ‘Sangat Setuju’ dan 86 orang responden atau 70% memberikan jawaban ‘Setuju’. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota telah mempunyai komitmen untuk mentaati semua disiplin dan melaksanakan kegiatan asrama dengan baik.

Sementara 8 orang responden atau 7% memberikan jawaban “Tidak Setuju” dan hanya 2 orang responden atau 2 % yang memberikan jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Situasi ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil anggota yang tidak mempunyai komitmen untuk mentaati semua disiplin dan melaksanakan kegiatan asrama dengan baik.

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil bahwa nilai gabungan iklim perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi memperoleh nilai koefisien sebesar 0,88. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi gabungan pada Asrama Al Azhar lantai 1 tergolong positif atau memuaskan.

Nilai Iklim Komposit yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,8.

Nilai ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di Asrama Al-Azhar lantai 1 masuk dalam kategori positif atau memuaskan, karena berhasil mencapai hasil koefisien yang dibutuhkan.

Tabel 20
Hasil Penilaian Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al Azhar lantai 1

No	Indikator	Hasil	Ket.
1	Kepercayaan	0,74	Negatif
2	Pembuatan keputusan bersama	0,84	Positif
3	Kejujuran	0,74	Negatif
4	Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah	0,87	Positif
5	Mendengarkan dalam komunikasi ke atas	0,72	Negatif
6	Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.	0,88	Positif
Nilai Komposit		0,8	Positif

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai gabungan iklim kepercayaan sebesar 0,74. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim kepercayaan di Asrama Al-Azhar lantai 1 masuk dalam kategori negatif atau tidak memuaskan. Hal ini merupakan indikasi bahwa dengan tidak adanya kepercayaan dari pengurus kepada anggota, sehingga mengakibatkan hubungan yang kurang harmonis antara pengurus asrama dengan anggotanya. Pace dan Faules menyatakan bahwa untuk membangun kepercayaan, personal disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya kepercayaan,

keyakinan, dan kredibilitas didukung oleh pernyataan dan tindakan (Pace, 2013). Untuk itu pengurus asrama diharapkan mampu menyelaraskan pernyataan dan tindakan mereka dalam menegakan disiplin asrama serta berlaku adil agar mendapatkan kepercayaan dari anggota asrama.

Nilai iklim gabungan pengambilan keputusan bersama sebesar 0,84. Nilai ini menunjukkan iklim pengambilan keputusan bersama ssrama Al-Azhar lantai 1 masuk dalam kategori positif atau memuaskan. Ini menunjukkan adanya ruang bagi anggota untuk berkonsultasi kepada pengurus asrama mengenai kebijakan asrama yang belum mereka pahami dengan baik. Ruang dalam komunikasi ini menyebabkan menguatnya motivasi anggota dalam melaksanakan keputusan bersama sehingga dalam jangka panjang akan mengakibatkan organisasi berkembang secara pesat. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Pace dan Faules mengungkapkan bahwa para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka (Pace, 2013).

Iklim kejujuran mendapatkan nilai cukup rendah dibandingkan indikator-indikator lainnya, karena hitungan gabungan iklim kejujuran memperoleh nilai koefisien 0.74. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim kejujuran di asrama Al-Azhar lantai 1 termasuk dalam kategori negatif atau tidak memuaskan. Mayoritas anggota merasakan belum adanya keterbukaan dan kejujuran dalam hubungan antara atasan

dan bawahan, dan juga merasakan adanya hambatan dalam menyatakan pendapat pribadi. Kejujuran yang tinggi antara pengurus asrama Al Azhar lantai 1 dengan anggota di bawahnya sangat diperlukan untuk mengkoordinasikan setiap kebijakan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan adanya ketidakbebasan dalam mengungkapkan pendapat dapat mengganggu pelaksanaan disiplin asrama.

Iklim komunikasi keterbukaan dalam konteks komunikasi ke bawah memperoleh nilai 0,87. Sehingga iklim komunikasi keterbukaan dalam komunikasi ke bawah di asrama Al-Azhar lantai1 dikategorikan positif atau memuaskan. Keterbukaan pengurus dalam penyampaian informasi sudah dirasakan oleh sebagian besar anggota, namun tetap diperlukan komunikasi yang lebih efektif agar tercipta iklim yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Pace & Faules mengenai iklim keterbukaan dalam komunikasi ke bawah yang positif, bahwa anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan, organisasi, para pemimpin, dan rencana-rencana (Benedicta, 2013).

Indikator mendengarkan dalam konteks komunikasi ke atas ini mempunyai nilai iklim gabungan sebesar 0,72. Nilai ini menunjukkan bahwa komunikasi keatas yang terjadi di asrama Al-Azhar Lantai 1 masuk dalam kategori negatif atau tidak memuaskan. Informasi dari anggota sebenarnya sangat membantu kelancaran

pelaksanaan tugas dan kegiatan asrama, namun seringkali pengurus berpikir bahwa mereka lebih mengerti segala hal yang berhubungan dengan asrama. Namun sebenarnya anggota juga punya andil cukup besar karena merakalah yang merasakan secara langsung pengaruh dari kebijakan asrama. Sehingga seringkali mereka menemukan permasalahan dalam prakteknya.

Pace dan Faules mengungkapkan bahwa agar iklim mendengarkan dalam komunikasi ke atas positif, personil di semua tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di semua tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dalam pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan (Pace, 2013).

Nilai gabungan iklim perhatian pada tujuan berkinerja tinggi memperoleh nilai 0,88. Nilai ini menunjukkan bahwa iklim perhatian pada tujuan berkinerja tinggi di asrama Al-Azhar lantai 1 tergolong positif atau memuaskan. Motivasi dan penghargaan atas prestasi sangat diperlukan dalam membenahi iklim komunikasi, sehingga komitmen anggota untuk mentaati semua disiplin dan melaksanakan kegiatan asrama juga meningkat. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Pace & Faules mengenai iklim perhatian pada tujuan berkinerja tinggi yang positif. Yaitu bahwa personel di semua tingkat di semua organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi, produktifitas tinggi, kualitas tinggi, biaya

rendah, demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya (Benedicta, 2013).

Iklim komunikasi organisasi asrama Al-Azhar menunjukkan nilai positif atau memuaskan terdapat pada tiga indikator, yaitu pada indikator nilai keputusan bersama dengan nilai koefisien 0,84; pada indikator nilai keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dengan nilai koefisien 0,87; dan terakhir pada indikator nilai perhatian pada tujuan berkinerja tinggi dengan nilai koefisiensi 0,88.

Namun, masih ada beberapa indikator yang menunjukkan nilai negatif atau kurang memuaskan dan terdapat pada tiga indikator lainnya, yaitu indikator nilai kepercayaan dengan nilai koefisiensi 0,74; indikator nilai Kejujuran dengan nilai koefisiensi 0,74; dan nilai mendengarkan dalam komunikasi ke atas dengan nilai koefisiensi 0,72. Ketiga indikator iklim komunikasi organisasi diatas sangat perlu ditingkatkan agar komunikasi antara pengurus dan anggota asrama berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan, sehingga mampu mewujudkan kemajuan asrama dan mendukung tercapainya visi misi asrama Al-Azhar lantai 1.

Iklim komunikasi organisasi di dalam organisasi itu penting karena iklim komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup yang meliputi: kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Pace & Faules juga mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memberi

pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Perubahan iklim ini mungkin pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota, akan terlihat bahwa meskipun semua konsekuensi praktik-praktik perbaikan produktivitas mencerminkan perubahan dalam iklim, banyak yang demikian. Iklim secara umum dan iklim komunikasi secara khususnya, berlaku sebagai faktor-faktor penengah antara unsur-unsur sistem kerja dengan ukuran-ukuran yang berbeda keefektifan organisasi seperti produktivitas, kualitas, kepuasan, dan vitalitas (Benedicta, 2013).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa tiga iklim komunikasi organisasi pada Asrama Al-Azhar lantai 1 Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 bernilai positif atau memuaskan. Tiga indikator tersebut adalah indikator keputusan bersama, keterbukaan dalam konteks komunikasi ke bawah dan terakhir pada indikator perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Sedangkan tiga iklim komunikasi organisasi di asrama Al-Azhar yang menunjukkan nilai negatif atau kurang memuaskan terdapat di tiga indikator lainnya yaitu, indikator kepercayaan, indikator kejujuran dan mendengarkan dalam konteks komunikasi ke atas.

Daftar Pustaka

- Benedicta, Y. . (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pt. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Komunikasi*, 1.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Liliweri, A. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju.
- Musfialdy. (2012). *Organisasi dan Komunikasi Organisasi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Ria.
- Newstrom, D. K. & J. W. (2004). *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa Agus Darma. Erlangga.
- Pace, W. & D. F. F. (2013). *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (n.d.). *Perilaku Organisasi*, alih bahasa oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Salemba Empat.
- Romli, K. (2015). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindos.
- Susilawati. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan pada PT Tempo Inti Media*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Syuhada. (2010). *Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Deskriptif Iklim Komunikasi Organisasi pada Club Motor Yamaha Mio Surabaya)*. Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN" Jawa Timur.
- Tibyan. (2014). *Peran Komunikasi Organisasi Pada Loyalitas Karyawan (Studi Kualitatif PO. Blue Star Salatiga)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.