

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KANTOR BALAI
SERTIFIKASI DAN PERBENIHAN TANAMAN HUTAN**

Meliza Putri Darudono

Universitas Dian Nuswantoro
115202102116@mhs.dinus.ac.id

Nadia Itona Siregar, M.Si

Universitas Dian Nuswantoro
nadia.itonasiregar@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

A good communication climate supports the creation of organizational effectiveness. The communication climate will affect the behavior of its members, both the relationship between superiors, subordinates and co-workers. One of the organizational institutions that has attempted to carry out organizational communication in order to achieve organizational effectiveness is the Center for Certification and Seeds of Forest Plants. At this agency there are problems in the work environment and there is miss communication at work. Special attention to the existence of employees can be done such as establishing good relationships in order to create a sense of trust, honesty, openness of communication, and listening in good communication with superiors, subordinates and co-workers. The purpose of this study was to find out how the organizational communication climate was at the Office of the Forest Plant Seed Certification and Seed. The research method used is descriptive statistics. The sample used was 55 employees. The results showed that the organizational communication climate at the Forest Plant Seed Certification and Seed Center was classified as Good. This is because the majority of male employees show a high degree of openness in communication compared to women, such as the ease with which they can coordinate with co-workers in a flexible manner and have confidence in the ability of themselves and co-workers to complete work. The conclusion of this study is that the organizational communication climate at the Forest Plant Seed Certification and Seed Center is conducive.

Keywords: *Organizational Communication, Certification Center and Forest Plant Seeds*

ABSTRAK

Iklm komunikasi yang baik mendukung terciptanya efektivitas organisasi. Iklm komunikasi akan mempengaruhi perilaku anggotanya, baik hubungan antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Salah satu lembaga organisasi yang telah berusaha melakukan komunikasi organisasi agar mencapai efektivitas organisasi yaitu Balai

Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Pada instansi tersebut terdapat masalah di lingkungan kerja dan adanya *miss communication* dalam pekerjaan. Perhatian khusus terhadap keberadaan pegawai dapat dilakukan seperti menjalin hubungan yang baik supaya tercipta rasa kepercayaan, kejujuran, keterbukaan komunikasi, dan mendengarkan dalam komunikasi baik dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi pada kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 55 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong Baik. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai laki-laki menunjukkan adanya keterbukaan dalam komunikasi yang tinggi dibanding perempuan, seperti mudahnya berkoordinasi dengan rekan kerjanya secara luwes dan adanya kepercayaan akan kemampuan diri sendiri dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesimpulan dari penelitian ini ialah iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan sudah baik.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri. “*We can not Not communicate*”, yang dicetus oleh Mulyana mengungkapkan pentingnya komunikasi dalam aspek kehidupan yang tidak mengenal akan usia (Mulyana, 2010). Seperti dalam kegiatan sehari-hari, manusia tentunya berkomunikasi baik dalam lingkungan keluarga, tempat kerja, dan lingkungan besar seperti masyarakat dan organisasi. Bagi sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan guna mencapai efektivitas. Efektivitas organisasi tercipta didukung dengan adanya iklim komunikasi yang baik. Iklim komunikasi yang baik cenderung akan mempengaruhi perilaku anggotanya, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan dan sesama rekan kerja (Sopiah, 2008). Apabila dalam sebuah organisasi telah andil dalam pembuatan keputusan, maka akan terjadi suatu perubahan iklim komunikasi dalam organisasi tersebut. Terjadinya perubahan iklim ini akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai (Pace & Faules, 2006). Disamping itu, penelitian Fauzi dan Sarwoprasodjo (2015) menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Selaras dengan

penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2017) memaparkan bahwa komunikasi erat hubungannya dengan kinerja. Jika komunikasi berjalan buruk maka akan mudah *miss communication* dan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu lembaga organisasi yang telah berusaha melakukan komunikasi organisasi agar mencapai efektivitas organisasi yaitu Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan merupakan Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) yang bergerak dibidang pelayan publik. Pelayanan yang diberikan meliputi Sertifikasi Sumber Benih Tanaman Hutan, Sertifikasi Mutu Benih atau Bibit Tanaman Hutan, dan Sertifikasi Mutu Benih Tanaman Hutan yang diberikan secara gratis dengan mengajukan persyaratan baik secara individu maupun kelompok. Pada tahun 2022, Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan memiliki jumlah pegawai sebanyak 55 pegawai. Jika dilihat dari jumlah pegawai yang ada di kantor tersebut, peranan para pegawai adalah hal yang penting, terlebih jumlah pegawai yang ada di kantor tersebut tidak banyak. Perhatian khusus terhadap keberadaan pegawai dapat dilakukan seperti menjalin hubungan yang baik supaya tercipta rasa kepercayaan, kejujuran, keterbukaan komunikasi, dan mendengarkan dalam komunikasi baik dengan atasan maupun bawahan, serta kerja sama diantara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, persepsi-persepsi respon pegawai terhadap pegawai lainnya dapat berkontribusi bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut (Pace & Faules, 2006). Adanya hal tersebut, secara tidak langsung termasuk kedalam pembentukan iklim komunikasi organisasi yang kondusif. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, penulis menemukan masalah di lingkungan kerja kurang kondusif dan beberapa masalah komunikasi. Terdapat pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena adanya *miss communication* dalam pekerjaan. Kurangnya informasi yang masuk dan sering kali informasi yang didapatkan tidak langsung dari sumber nya atau dari pihak lain, yang mengakibatkan ketidaksesuaian pesan. Terdapat pula beberapa pegawai yang kurang percaya terhadap rekan kerjanya, sehingga ketika ada salah satu pegawai yang mengalami keterbatasan menggunakan teknologi digital, jarang diikuti dalam menyelesaikan suatu tugas pada seksinya. Keadaan kurang kondusif dilainnya yaitu pada saat pengambilan keputusan, beberapa pegawai

merasa tidak dilibatkan dan hanya menerima keputusan yang telah diambil. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan iklim komunikasi organisasi itu penting serta memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku anggotanya, karena proses ini didapatkan suatu perilaku kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana aktivitas pekerjaannya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan komunikasi dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif (Pace & Faules, 2001). Berdasarkan uraian fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan Penelitian “Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan”.

TELAAH LITERATUR

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan sebuah sistem adapun didalam organisasi tersebut memiliki rasa ketergantungan melingkupi komunikasi internal dan eksternal (Zelko, 2014). Menurut Syafaruddin dan Nurmawati (2011) komunikasi organisasi adalah upaya dalam memindahkan sebuah informasi kepada individu anggota organisasi guna mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi. Efektivitas suatu organisasi dapat didapatkan jika pegawai yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kinerja dan hubungan komunikasi yang baik. Hubungan antar sesama pegawai baik atasan, bawahan, dan rekan kerja merupakan sebuah struktur dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Fungsi komunikasi organisasi ialah alat untuk menggabungkan tugas yang terstruktur. Menurut Pace dan Faules (2001) sebuah organisasi memiliki 4 jenis salauran informasi, meliputi : (a) komunikasi vertikal, (b) komunikasi horizontal, (c) lintas saluran dan (d) komunikasi informal. Komunikasi vertikal terdiri menjadi dua, yaitu : komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Komunikasi ke atas merupakan bentuk aliran komunikasi yang berasal dari bawahan keatas guna menumbuhkan kesempatan pegawainya memiliki loyalitas, saran, serta inovatif guna memajukan organisasinya. Sedangkan komunikasi ke bawah adalah berasal dari atasan yang mempunyai wewenang jabatan lebih tinggi, kebawahan yang lebih rendah. Komunikasi horizontal merupakan aliran komunikasi diantara seseorang yang mempunyai jabatan yang sama dalam unit kerja yang sama pula, seperti antar sesama bawahan yang

mempunyai atasan yang sama. Komunikasi lintas saluran merupakan aliran komunikasi yang terjadi melalui batas unit kerja diantara orang yang tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Komunikasi informal adalah aliran komunikasi yang dilakukan guna menyampaikan rahasia dari orang ke orang, tidak menggunakan jalur biasa. Komunikasi informal berisikan laporan rahasia terkait suatu peristiwa.

Iklm Komunikasi Organisasi

Iklm komunikasi merupakan persepsi dari anggota organisasi tentang dirinya sendiri apakah dipercaya, mendukung, terbuka, perhatian, aktif, dan memberi penghargaan terhadap kinerja yang baik (Kriyantono, 2008). Menurut Littlejohn (2009) Iklm komunikasi bersifat dinamis dan selalu dalam proses perkembangan. Kemudian, dikatakan oleh Pace dan F. Faules (2013) iklm komunikasi dapat menjadi salah satu aspek yang membawa pengaruh penting dalam komunikasi organisasi. Hal ini dikarenakan iklm komunikasi dapat mempengaruhi usaha dari anggota organisasi dalam pencapaian organisasi yang efektif. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan sebuah iklm komunikasi organisasi akan mengetahui apa saja yang memotivasi anggota suatu organisasi dalam bersikap. Selanjutnya agar kita bisa mengetahui dan menganalisis tentang iklm komunikasi organisasi Pace dan Faules (2006) menyebutkan terdapat faktor yang dapat dipakai guna menganalisis iklm komunikasi organisasi, yaitu : (a) kepercayaan, (b) kejujuran, (c) keterbukaan dalam komunikasi, dan (d) mendengarkan dalam komunikasi. Kepercayaan merupakan kemampuan personal untuk berusaha mempertahankan hubungan atas dasar kepercayaan dan kredibilitas. Kepercayaan dapat dinyatakan dalam suatu bentuk pernyataan dan tindakan. Kejujuran adalah suasana dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat keterusterangan dalam hubungan. Pegawai mampu mengutarakan apa yang dirinya rasakan dan pikirkan tanpa mengindahkan siapa lawan bicarannya baik itu rekan kerja, bawahan, atau atasan. Selanjutnya, keterbukaan dalam komunikasi merupakan kemudahan yang didapat oleh anggota organisasi guna mendapatkan informasi yang ia butuhkan untuk kepentingan tugasnya. Pegawai enggan untuk mendapatkan informasi yang bersifat rahasia yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Mendengarkan dalam komunikasi merupakan tindakan setiap anggota untuk mau mendengarkan kritik dan saran serta laporan

masalah yang sedang terjadi dengan pikiran terbuka baik dari atasan, bawahan, maupun rekan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah metode yang berguna mengetahui variabel mandiri tanpa mencari perbandingan dan hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data penelitian yaitu dengan metode *total sampling*. Metode *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel sama dengan populasi. *Total sampling* berjumlah 55 pegawai. Sumber data terdiri dari dua yaitu primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019) data primer merupakan sumber pemberi data kepada pengumpul data melalui kuesioner milik peneliti. Data sekunder adalah data dari berbagai sumber yang sudah ada seperti bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu dan buku (Hasan, 2002). Instrumen penelitian pada penelitian ini adalah kuisisioner dengan menggunakan pengukuran dengan bentuk skala *Likert* yaitu Sangat Setuju (SS) 4, Setuju (S) 3, Tidak Setuju (TS) 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1. Observasi juga dilakukan dalam penelitian ini seperti mencatat keadaan dan perilaku objek sasaran. Dalam penelitian ini, teknik observasi digunakan untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi pegawai di kantor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang diberikan kepada subjek penelitian, dengan tujuan agar sumber informasi pada penelitian dapat tepat sesuai harapan. Karakteristik responden dipakai guna mengetahui keragaman dari responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang keseluruhan sampel nya sebanyak 55 pegawai.

1. Berdasarkan Usia

Pengelompokan kategori usia yang digunakan dalam karakteristik responden yaitu mengacu pada kategori umur menurut Departemen Kesehatan Republik

Indonesia tahun 2009, yaitu : Remaja Akhir 17-25 tahun, Dewasa Awal 26-35 tahun, Dewasa Akhir 36-45 tahun, dan Lansia Awal 46-55 tahun.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Remaja Akhir	3	5.5
Dewasa Awal	15	27.3
Dewasa Akhir	24	43.6
Lansia Awal	13	23.6
Total	55	100

Dari Tabel 1 sebagian besar pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah paling banyak diisi oleh kategori Dewasa Akhir sejumlah 24 orang atau 43.6% dan paling sedikit diisi oleh kategori Remaja Akhir sejumlah 3 orang saja atau 5.5%.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SD/SMP/Sederajat	12	21.8
SMA/ sederajat	15	27.3
D3	3	5.5
S1	19	34.5
S2	6	10.9
Total	55	100.0

Tingkat Pendidikan sebagian besar pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 34,5%. Kemudian SMA/ sederajat berjumlah 15 orang atau 27,3%, SD/SMP/ sederajat berjumlah 12 orang atau sebesar 21,8%, S2 sebanyak 6 orang atau 10,9% , dan D3 berjumlah 3 orang atau 5,5%.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5	18	32.7
6-10	15	27.3
11-15	10	18.2
16-20	6	10.9
21-30	6	10.9
Total	55	100.0

Tabel 3 dapat dilihat masa kerja sebagian besar pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 1-5 tahun sejumlah 18 orang atau 32,7%, 6-10 tahun sejumlah 15 orang atau 27,3%, 11-15 tahun sejumlah 10 orang atau 18,2%, 16-20 tahun dan 21-30 tahun masing-masing sejumlah 6 orang atau 10,9%.

4. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	45	81.8
Perempuan	10	18.2
Total	55	100.0

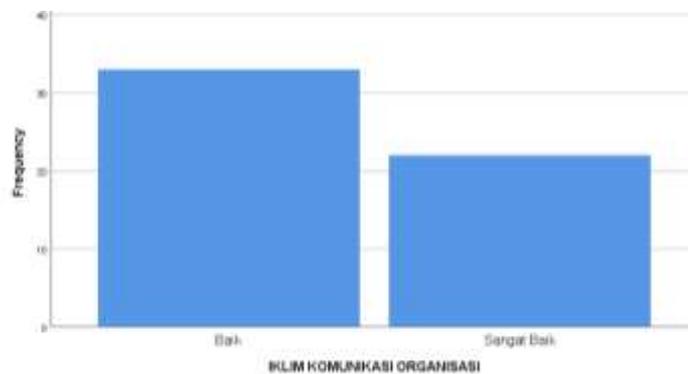
Dari Tabel 4 terlihat bahwa sebagian besar responden diduduki oleh laki-laki sejumlah 45 orang atau 81,8% dibandingkan dengan perempuan hanya berjumlah 10 orang atau 18,3%.

A. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi dalam penelitian ini dilihat dari faktor analisis iklim

komunikasi organisasi oleh Pace dan Faules (2006) yaitu : kepercayaan, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, dan mendengarkan dalam komunikasi. Secara garis besar iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong Baik. Selaras dari hasil penelitian yang menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 55 responden, rata-rata hasil iklim komunikasi organisasi yang didapat oleh peneliti, tergolong dalam katategori Baik sejumlah 33 orang atau 60% dan Sangat Baik sejumlah 22 orang atau 40%.

Gambar 1 Rata-rata Iklim Komunikasi Organisasi di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan



Sumber : Hasil Kuesioner Peneliti

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan juga memperlihatkan bawah adanya keberanian yang dilakukan oleh salah satu pegawai yang merasa terdapat *misscommunication* dalam pekerjaan. Bentuk keberanian pegawai tersebut yaitu dengan berterusterang klarifikasi terakit kesalahpahaman yang terjadi, sehingga informasi yang disampaikan awal sama dengan yang diterima diakhir. Selain itu, pegawai pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan sangat percaya diri akan kemampuan kinerja yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Hal ini terlihat ketika mendapat sosialisasi penerapan pembuatan Standar Kinerja Pegawai, masing-masing pegawai mempraktekan apa yang telah diajarkan dan fokus pada pembuatan Standar Kinerja Pegawai meski aplikasi tersebut asing dan sulit bagi mereka. Dalam keterbukaan dalam komunikasi, mayoritas pegawai laki-laki menunjukkan adanya keterbukaan dalam

komunikasi yang tinggi dibanding perempuan, seperti mudahnya berkoordinasi dengan rekan kerjanya secara luwes. Pegawai Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan juga rutin menyampaikan laporan terakit tugas yang diberikan atasan melalui laporan bulan dan tahunan.

Analisis Data

1. Tingkat Kepercayaan

Kepercayaan merupakan kemampuan personal untuk berusaha mempertahankan hubungan atas dasar kepercayaan dan kredibilitas (Pace & Faules, 2006). Kepercayaan dapat dinyatakan dalam suatu bentuk pernyataan dan tindakan. Tingkat kepercayaan secara operasional dapat didefinisikan sebagai keyakinan dan harapan seseorang baik itu antara atasan kebawahan, bawahan keatasan, dan sesama rekan kerja. Indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan yaitu : (a) kepercayaan akan kemampuan rekan kerja dan (b) kepercayaan akan kemampuan diri sendiri.

Tabel 5 Jumlah dan persentase responden berdasarkan usia dan tingkat kepercayaan

Usia	Tingkat Kepercayaan						Total	
	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Remaja Akhir	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
Dewasa Awal	1	6.7	8	53.3	6	40.0	15	100
Dewasa Akhir	7	29.2	9	37.5	8	33.3	24	100
Lansia Awal	3	23.1	6	46.2	4	30.8	13	100
Total	12	21.8	24	43.6	19	34.5	55	100

Pada Tabel 5 diperoleh jumlah pegawai yang memiliki tingkat kepercayaan Baik paling banyak terdapat pada kategori usia Dewasa Akhir berjumlah 8 orang atau sebesar 33.3%. Sejumlah 3 orang dengan kategori Remaja Akhir masing-masing pegawai memiliki tingkat kepercayaan yang berbeda-beda. Sedangkan Lansia Awal paling banyak memiliki tingkat kepercayaan Tidak Baik sebesar 46.2%. Tingkat

kepercayaan Dewasa Akhir lebih baik dibanding dengan Lansia Awal, hal ini dikarenakan pegawai usia Dewasa Akhir masih memiliki keyakinan akan kinerjanya, baik akan kemampuan diri sendiri maupun rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 6 Jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat kepercayaan

Jenis Kelamin	Tingkat Kepercayaan						Total	
	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Laki - Laki	12	21.8	20	36.4	13	23.6	45	81.8
Perempuan	0	0.0	4	7.3	6	10.9	10	18.2
Total	12	21.8	24	43.6	19	34.5	55	100

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh bahwa jumlah tingkat kepercayaan kategori Baik paling banyak dimiliki oleh Laki-laki sejumlah 13 orang atau 23,6% sedangkan Perempuan hanya sejumlah 6 orang atau 10,9%. Laki-laki dikatakan lebih memiliki tingkat kepercayaan lebih tinggi akan kemampuan diri sendiri dan rekan kerja karena mereka lebih mudah mencapai keberhasilan akan target kegiatan dan kepuasan intelektual.

Tabel 7 Jumlah dan persentase responden berdasarkan pendidikan dan tingkat kepercayaan

Pendidikan	Tingkat Kepercayaan						Total	
	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
SD/SMP/Sederajat	5	9.1	4	7.3	3	5.5	12	21.8
SMA/Sederajat	2	3.6	6	10.9	7	12.7	15	27.3
D3	1	1.8	1	1.8	1	1.8	3	5.5
S1	3	5.5	10	18.2	6	10.9	19	34.5
S2	1	1.8	3	5.5	2	3.6	6	10.9
Total	12	21.8	24	43.6	19	34.5	55	100

Pada Tabel 7 diperoleh bahwa pegawai dengan pendidikan SMA/Sederajat memiliki tingkat kepercayaan Baik sejumlah 7 orang atau 12.7% dibandingkan dengan pendidikan D3 hanya sejumlah 1 orang atau 1.8%. Dalam kategori tingkat kepercayaan Tidak Baik paling banyak dimiliki oleh pegawai dengan pendidikan S1 sejumlah 10 orang atau 18.2%. Pegawai S1 belum sepenuhnya percaya pada kemampuannya. Kesesuaian pendidikan dan jurusan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya menjadi faktor penyumbang ketidakpercayaan kemampuan

terhadap diri sendiri dan rekan kerja dalam bekerja.

Tabel 8 Jumlah dan persentase responden berdasarkan masa kerja dan kepercayaan

Masa Kerja (tahun)	Tingkat Kepercayaan						Total	
	Sangat Tidak Baik		Tidak Baik		Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
1-5	3	5.5	7	12.7	8	14.5	18	32.7
6-10	3	5.5	7	12.7	5	9.1	15	27.3
11-15	4	7.3	3	5.5	3	5.5	10	18.2
16-20	1	1.8	3	5.5	2	3.6	6	10.9
21-30	1	1.8	4	7.3	1	1.8	6	10.9
Total	12	21.8	24	43.6	19	34.5	55	100

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun mayoritas menyatakan tingkat kepercayaan baik sejumlah 8 orang atau 14,5%, dibanding dengan pegawai yang memiliki masa kerja 21-30, mereka lebih banyak menyatakan tingkat kepercayaan tidak baik sejumlah 4 orang atau 7,3%. Kemudian masa kerja 11-15 tahun mayoritas justru memiliki tingkat kepercayaan sangat tidak baik sejumlah 4 orang atau 7,3%. Meskipun pegawai dengan masa kerja yang masih muda yaitu 1-5 tahun, mereka sudah merasa nyaman dan fasih dalam pekerjaannya. Proses adaptasi dengan lingkungan kerja dapat dengan mudah dilakukan, mereka juga saling percaya terhadap kemampuan kinerja rekan kerjanya dengan membagi tugas dan saling membantu. Sedangkan untuk pegawai lama dengan masa kerja 21-30 tahun, mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih percaya pada kemampuan diri sendiri dibanding dengan rekan kerjanya, seperti menyelesaikan tugas dari atasan dilakukan olehnya sendiri dan mereka sudah cukup paham pola kerja setiap atasannya.

2. Tingkat Kejujuran

Kejujuran adalah suasana dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat keterusterangan dalam hubungan (Pace & Faules, 2006). Pegawai mampu mengutarakan apa yang dirinya rasakan dan pikirkan tanpa mengindahkan siapa

lawan biacaranya baik itu teman sejawat, bawahan, atau atasan. Kejujuran dalam definisi operasional adalah Informasi yang disampaikan sesuai dengan kenyataan tanpa ada hal yang ditambah dan dikurang. Indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kejujuran yaitu : (a) berbicara sesuai fakta, (b) menyampaikan pesan sesuai arahan atasan, (b) tidak menerima gratifikasi, (c) tidak memprovokasi atasan, bawahan, maupun rekan kerja, dan (d) berani berterusterang jika ada hal yang kurang sesuai.

Tabel 9 Jumlah dan persentase responden berdasarkan usia dan tingkat kejujuran

Usia	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumla h	%
	Jumla h	Persenta se (%)	Jumla h	Persentas e (%)	Juml ah	Persenta se (%)		
Remaja Akhir	2	15.4	4	30.8	7	53.8	13	10 0
Dewasa Awal	0	0.0	10	71.4	14	28.6	14	10 0
Dewasa Akhir	3	13.0	13	56.5	7	30.4	23	10 0
Lansia Awal	1	20.0	3	60.0	1	20.0	5	10 0
Total	6	10.9	30	54.5	19	34.5	55	10 0

Tabel 9 menunjukkan mayoritas pegawai dengan kategori Dewasa Awal memiliki tingkat kejujuran Sangat Baik sejumlah 14 orang atau 28.6%. Begitu juga dengan Dewasa Akhir, mereka memiliki tingkat kejujuran Baik sejumlah 13 orang atau 56.5%. Dari hasil tersebut berarti pegawai dengan kategori Dewasa Awal dan Akhir mampu berbicara sesuai fakta yang ada tanpa dilebih-lebihkan dan dikurang-kurangkan. Pesan yang disampaikan oleh atasan dapat disampaikan dengan baik tanpa ada yang di lebih-lebihkan. Mereka tergolong tidak mau menerima gratifikasi dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan pekerjaannya, tidak memprovokator hal yang sensitif dikantor dan berani untuk berterusterang jika ada hal yang tidak sesuai dengan fakta. Kategori Remaja Akhir juga turut serta menunjukkan tingkat kejujurannya Sangat baik sebesar 53.8% dan Lansia sebesar 60.0% dengan kategori Baik.

Tabel 10 Jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat kejujuran

Jenis Kelamin	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Laki - Laki	6	13.3	25	55.6	14	31.1	45	100
Perempuan	0	0.0	5	50.0	5	50.0	10	100
Total	6	10.9%	30	54.5	19	34.5	55	100

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan Laki-laki lebih memiliki tingkat kejujuran kategori Baik sejumlah 25 orang atau 55,6% dibandingkan dengan perempuan hanya sejumlah 5 orang atau 50,0% dengan. Hal ini menunjukkan pegawai laki-laki lebih mau untuk berbicara sesuatu fakta, menyampaikan pesan dari atasan sesuai dengan instruksi, tidak menerima gratifikasi, tidak memprovokator hal yang sensitif, dan mau melakukan klarifikasi jika ada hal yang tidak sesuai dengan keadaan dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 11 Jumlah dan persentase responden berdasarkan pendidikan dan tingkat kejujuran

Pendidikan	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
SD/SMP/Sederajat	3	25.0	6	50.0	3	25.0	12	100
SMA/Sederajat	1	6.7	6	40.0	8	53.3	15	100
D3	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3	100
S1	1	5.3	14	73.7	4	21.1	19	100
S2	1	16.7	3	50.0	2	33.3	6	100
Total	6	10.9	30	54.5	19	34.5	55	100

Tabel 11 menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sederajat dan D3 memiliki tingkat kejujuran Sangat Baik sejumlah 8 orang atau sebesar 53,3% untuk SMA sederajat dan 2 orang atau 66,7% untuk D3. Pada kategori Baik dimiliki oleh pegawai dengan pendidikan SD/SMP/Sederajat sejumlah 6 orang atau

50.0%, S1 sejumlah 14 orang atau 73.7%, dan S2 sejumlah 3 orang atau 50.0%. Dengan hasil tersebut, menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pendidikan pegawai belum tentu menunjukkan tingkat kejujuran yang tinggi. Seperti pendidikan pegawai SMA sederajat dan D3 mereka justru menunjukkan Sangat Baik dalam berbicara sesuai fakta, menyampaikan pesan dari atasan dengan baik, tidak menerima gratifikasi, tidak memprovokator sesama pegawai, dan mau berterusterang terhadap hal yang tidak sesuai.

Tabel 12 Jumlah dan persentase responden berdasarkan masa kerja dan tingkat kejujuran

Masa Kerja (tahun)	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
1-5	1	5.6	7	38.9	10	55.6	18	100
6-10	2	13.3	11	73.3	2	13.3	5	100
11-15	2	20.0	6	60.0	2	20.0	10	100
16-20	0	0.0	3	50.0	3	50.0	6	100
21-30	1	16.7	3	50.0	2	33.3	6	100
Total	6	10.9	30	54.5	19	34.5	55	100

Tabel 11 menunjukkan masa kerja pegawai 1-5 tahun memiliki tingkat kejujuran kategori Sangat Baik sejumlah 10 orang atau 55,6%. Sedangkan pegawai dengan kategori tingkat kejujuran Baik dimiliki oleh masa kerja 6-10 tahun sejumlah 11 orang atau 73.3%, 11-15 tahun 60.0%, 16-20 tahun 50.0%, dan 21-30 tahun 50.0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masa kerja pegawai yang masih awal lebih memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dibanding dengan masa kerja pegawai dibawahnya. Terlihat dari kemampuan berbicara jujur sesuai fakta, kesesuaian akan penyampaian pesan dari atasan, tidak menerima gratifikasi, tidak memprovokator, dan berani untuk berterusterang jika ada hal yang tidak sesuai.

3. Tingkat Keterbukaan Dalam Komunikasi

Keterbukaan dalam komunikasi merupakan kemudahan yang didapat oleh anggota organisasi guna mendapatkan informasi yang ia butuhkan untuk kepentingan tugasnya (Pace & Faules, 2006). Pegawai enggan untuk mendapatkan informasi yang bersifat rahasia yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat keterbukaan dalam komunikasi yaitu : (a) kemudahan mendapat informasi dan

fasilitas, (b) atasan memberikan informasi yang lengkap, (c) kesempatan koordinasi dengan atasan, dan (d) dapat berkoordinasi dengan rekan kerja.

Tabel 13 Jumlah dan persentase responden berdasarkan usia dan tingkat keterbukaan dalam komunikasi

Usia	Tingkat Keterbukaan Dalam Komunikasi				Total	
	Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Remaja Akhir	12	92.3	1	7.7	13	100
Dewasa Awal	12	85.7	2	14.3	14	100
Dewasa Akhir	17	73.9	6	26.1	23	100
Lansia Awal	3	60.0	2	40.0	5	100
Total	44	80.0	11	20.0	55	100

Berdasarkan Tabel 13 didapatkan bahwa semua pegawai dari kategori Remaja Akhir sampai dengan Lansia Awal tingkat keterbukaan dalam komunikasinya Baik sebesar 92,3% sampai dengan 60.0%. Hal ini berarti semua pegawai baik remaja hingga lansia mendapat kemudahan dalam mendapat informasi dan fasilitas kantor, menilai atasan telah memberikan informasi yang lengkap, dapat berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerjanya.

Tabel 14 Jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat keterbukaan komunikasi

Jenis Kelamin	Tingkat Keterbukaan Dalam Komunikasi				Total	
	Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Laki - Laki	36	80.0	9	20.0	45	100
Perempuan	8	80.0	2	20.0	10	100
Total	44	80.0	11	20.0	55	100

Tabel 14 menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan dalam komunikasi tergolong Sangat Baik, mayoritas diduduki oleh laki-laki sejumlah 36 orang atau 80.0% sedangkan perempuan hanya 8 orang atau 80.0%. Hal tersebut berarti mayoritas pegawai laki-laki mau untuk bersikap terbuka dalam komunikasi dengan

menyatakan bahwa mereka mudah mendapatkan informasi dan fasilitas, kelengkapan informasi yang diberikan oleh atasan, kemudahan dalam kesempatan koordinasi dengan atasan dan rekan kerja selama dikantor.

Tabel 15 Jumlah dan persentase responden berdasarkan pendidikan dan tingkat keterbukaan dalam komunikasi

Pendidikan	Tingkat Keterbukaan Dalam Komunikasi				Total	
	Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
SD/SMP/Sederajat	12	100	0	0.0	12	100
SMA/Sederajat	12	80.0	3	20.0	15	100
D3	3	100	0	0.0	3	100
S1	13	68.4	6	31.6	19	100
S2	4	66.7	2	33.3	6	100
Total	44	80.0	11	20.0	55	100

Tabel 15 menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan dalam komunikasi tergolong Baik dijawab oleh seluruh pegawai dengan pendidikan terakhir SD/SMP sederajat dan D3 sebesar 100%. Sedangkan kategori tingkat keterbukaan dalam komunikasi Sangat Baik paling banyak di kategori pendidikan S1 sebesar 31,6%, dibandingkan SMA sederajat sebesar 20,0% dan S2 sebesar 33,3%. Rata-rata seluruh pegawai dari pendidikan SD/SMP/Sederajat hingga S2 semua memiliki tingkat keterbukaan dalam komunikasi yang Baik. Telah dikatakan Baik dalam kemudahan dalam mendapat informasi dan fasilitas kantor, menilai atasan telah memberikan informasi yang lengkap, dapat berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerjanya.

Tabel 16 Jumlah dan persentase responden berdasarkan masa kerja dan tingkat keterbukaan dalam komunikasi

Masa Kerja (tahun)	Tingkat Keterbukaan Dalam Komunikasi				Total	
	Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
1-5	16	88.9	2	11.1	18	100
6-10	13	86.7	2	13.3	15	100
11-15	9	90.0	1	10.0	10	100
16-20	3	50.0	3	50.0	6	100
21-30	3	50.0	3	50.0	6	100
Total	44	80.0	11	20.0	55	100

Pada Tabel 16 terlihat bahwa tingkat keterbukaan dalam komunikasi tergolong Baik, paling banyak dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sejumlah 16 orang atau 88,9%. Untuk kategori Sangat Baik, paling banyak dimiliki oleh masa kerja 16-20 dan 21-30 tahun sebesar 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja yang masih muda justru memiliki tingkat keterbukaan dalam komunikasi lebih tinggi dibanding dengan masa kerja pegawai lama. Adanya sikap terbuka dalam komunikasi dengan menyatakan bahwa mereka mudah mendapatkan informasi dan fasilitas, kelengkapan informasi yang diberikan oleh atasan, kemudahan dalam kesempatan koordinasi dengan atasan dan rekan kerja selama dikantor

4. Tingkat Mendengarkan Dalam Komunikasi

Mendengarkan dalam komunikasi merupakan tindakan setiap anggota untuk mau mendengarkan kritik dan saran serta laporan masalah yang sedang terjadi dengan pikiran terbuka baik dari atasan, bawahan, maupun rekan kerja (Pace & Faules, 2006). Indikator pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat mendengarkan dalam komunikasi yaitu : (a) rutin menyampaikan laporan pekerjaan, (b) atasan mendengarkan kritik, (c) atasan mendengarkan saran, (d) mendengarkan ketika dimarahi oleh pimpinan, dan (e) respon balik ketika atasan memberi perintah.

Tabel 17 Jumlah dan persentase responden berdasarkan usia dan tingkat mendengarkan dalam komunikasi

Usia	Tingkat Mendengarkan Dalam Komunikasi						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Remaja Akhir	0	0.0	10	76.9	3	23.1	13	100
Dewasa Awal	0	0.0	10	71.4	4	28.6	14	100
Dewasa Akhir	2	8.7	18	78.3	3	13.0	23	100
Lansia Awal	0	0.0	4	80.0	1	20.0	5	100
Total	2	3.6	42	76.4	11	20.0	55	100

Pada Tabel 17 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai dengan kategori semua usia, memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi tergolong Baik yaitu sebesar 80,0% sampai dengan 76,9%. Hanya ada 2 Dewasa Akhir yang memiliki kategori tingkat mendengarkan dalam komunikasi Tidak Baik sebesar 8,7%. Berdasarkan hasil tersebut dapat terlihat bahwa dua pegawai dengan tingkat mendengarkan dalam komunikasi tidak baik dikarenakan mereka merasa atasan kurang mendengarkan kritik dan saran pegawai.

Tabel 18 Jumlah dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin dan tingkat mendengarkan dalam komunikasi

Jenis Kelamin	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
Laki - Laki	2	4.4	34	75.6	9	20.0	45	100
Perempuan	0	0.0	8	80.0	2	20.0	10	100
Total	2	3.6	42	76.4	11	20.0	55	100

Pada Tabel 18 menunjukkan jumlah laki-laki memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Baik sebesar 75,6%. Sedangkan perempuan sebesar 80,0% berada pada kategori Baik. Terdapat 2 laki-laki yang memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Tidak Baik sebesar 4,4% dan sebanyak 2 orang perempuan memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Sangat Baik sebesar 20,0%.

Tabel 19 Jumlah dan persentase responden berdasarkan pendidikan dan tingkat mendengarkan dalam komunikasi

Pendidikan	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
SD/SMP/Sederajat	0	0.0	11	97.1	1	8.3	12	100
SMA/Sederajat	0	0.0	7	46.7	8	53.3	15	100
D3	0	0.0	3	100	0	0.0	3	100
S1	1	5.3	16	84.2	2	10.5	19	100
S2	1	16.7	5	83.3	0	0.00	6	100
Total	2	3.6	42	76.4	11	20.0	55	100

Pada Tabel 19 menunjukkan hanya pegawai dengan pendidikan terakhir S1 dan S2 yang memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Tidak Baik, yaitu sebesar 5,3% untuk S1 dan 16,7% untuk S2. Untuk kategori Sangat Baik, paling banyak dimiliki oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sederajat sebesar 53,5%. Untuk pendidikan terakhir D3 semua pegawai memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Baik sebesar 100%. Hal ini berarti dua pegawai dengan pendidikan S1 dan S2 yang memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Tidak Baik, mereka merasa atasan kurang mendengarkan kritik dan saran pegawai, respon yang lambat ketika ada atasan yang memberi perintah.

Tabel 20 Jumlah dan persentase responden berdasarkan Masa kerja dan tingkat mendengarkan dalam komunikasi

Masa Kerja (tahun)	Tingkat Kejujuran						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik		Jumlah	%
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)		
1-5	0	0.00	13	72.2	5	27.8	18	100
6-10	0	0.00	12	80.0	3	20.0	15	100
11-15	1	10.0	7	70.0	2	20.0	10	100
16-20	1	16.7	5	83.3	0	0.00	6	100
21-30	0	00.0	5	83.3	1	16.7	62	100
Total	2	3.6	42	76.4	11	20.0	55	100

Pada Tabel 20 menunjukkan bahwa pegawai dengan Kategori Baik paling banyak dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 72,2%. Untuk kategori Tidak Baik hanya terdapat pada pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun sebesar 10,0% dan 16.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja baru, merasa kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai dapat didengar oleh atasan, mereka merespon secara cepat perintah atasan, dan selalu

berkomunikasi terkait laporan pekerjaan mereka kepada atasan.

SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa bentuk komunikasi yang terjadi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan meliputi komunikasi antara atasan dengan bawahan berbentuk penyampaian pesan dan peraturan terkait pekerjaan dari pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi antara bawahan kepada atasan seperti konsultasi permasalahan kerja dan koordinasi kegiatan. Faktor-faktor pembentukan iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan meliputi : kepercayaan, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi, dan mendengarkan dalam komunikasi. Hasil penelitian menemukan bahwa suasana atau keadaan iklim komunikasi organisasi berjalan dengan baik. Kepercayaan dalam bekerja dirasakan oleh para pegawai dengan kategori paling tinggi yaitu dewasa akhir dengan jenis kelamin laki-laki yang terlihat pada keyakinan akan kemampuan dan kinerja diri sendiri dan rekan kerja ketika menyelesaikan suatu pekerjaan saling membantu dan mendukung. Sebaliknya pegawai usia lansia awal menilai bahwa mereka kurang dalam keyakinan akan kemampuannya sendiri dan rekan kerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, belum tentu memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Hasil menunjukkan bahwa justru pegawai dengan tingkat pendidikan rendah mereka mempunyai kepercayaan yang baik dibanding pendidikan di atasnya. Ditinjau dari masa kerjanya, pegawai yang memiliki masa kerja baru atau awal memiliki tingkat kepercayaan yang baik dibanding dengan pegawai lama dengan masa kerja 21-30 tahun, mereka dalam penyelesaian pekerjaannya lebih percaya pada kemampuan diri sendiri dibanding dengan rekan kerjanya, seperti menyelesaikan tugas dari atasan dilakukan olehnya sendiri dan mereka sudah cukup paham pola kerja setiap atasannya. Faktor kedua yaitu kejujuran, mayoritas pegawai dengan kategori Dewasa Awal laki-laki memiliki tingkat kejujuran Sangat Baik dibanding dengan pegawai perempuan, terlihat ketika mereka berkenan untuk berbicara sesuai fakta, menyampaikan pesan dari atasan sesuai dengan instruksi, tidak menerima gratifikasi, tidak memprovokator hal yang sensitif, dan mau melakukan klarifikasi jika ada hal yang tidak sesuai dengan keadaan. Kemudian pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sederajat dan D3

memiliki tingkat kejujuran Sangat Baik. Dilihat dari masa kerja pegawai, didapatkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja baru 1-5 tahun memiliki tingkat kejujuran kategori Sangat Baik dibanding seniornya. Iklim komunikasi pada nilai keterbukaan dalam komunikasi tergambar dari kondisi Remaja Akhir sampai dengan Lansia Awal mayoritas diduduki oleh laki-laki tingkat keterbukaan dalam komunikasinya Baik. Pada tingkat pendidikan paling tinggi dimiliki oleh pegawai S1 dengan kategori sangat baik. Mereka merasa diberi kemudahan mendapatkan informasi dan fasilitas, kelengkapan informasi yang diberikan oleh atasan, kemudahan dalam kesempatan koordinasi dengan atasan dan rekan kerja selama dikantor. Selain itu pada nilai keterbukaan dalam komunikasi menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja pegawai, maka keterbukaan dalam komunikasi semakin rendah atau tidak baik. Pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, nilai keterbukaan dalam komunikasi pegawai dengan kategori semua usia, memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi tergolong Baik. Untuk kategori laki-laki memiliki keterbukaan dalam komunikasi sangat tinggi. Namun terdapat dua pegawai dengan pendidikan S1 dan S2 yang memiliki tingkat mendengarkan dalam komunikasi Tidak Baik, mereka merasa atasan kurang mendengarkan kritik dan saran pegawai, respon yang lambat ketika ada atasan yang memberi perintah. Jika dilihat dari masa kerja, pegawai dengan masa kerja awal atau baru menunjukkan kategori sangat baik, karena merasa kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai dapat didengar oleh atasan, mereka merespon secara cepat perintah atasan, dan selalu berkomunikasi terkait laporan pekerjaan mereka kepada atasan. Berdasarkan hasil penelitian penulis akan memberikan saran guna menjadi masukan yaitu : (1) Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan disarankan untuk memperbaiki iklim komunikasi organisasi pada nilai kepercayaan. Melalui pendekatan secara lisan dan non lisan agar pegawai bisa percaya pada kemampuan dan kinerja dirinya serta rekan kerjanya. (2) Nilai keterbukaan dalam komunikasi dapat ditingkatkan pada level pemberian informasi yang jelas dan lengkap agar semua pegawai baik pegawai baru dan lama dapat memperoleh informasi yang baik. (3) Keterbukaan dalam komunikasi lebih diperdalam dalam hal penerimaan kritik dan saran dari pegawai yang dapat membangun efektivitas organisasi dan kecepatan dalam merespon perintah atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A., & Sarwoprasodjo, S. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa. *Sodality: Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 2(3). <https://doi.org/10.22500/sodality.v2i3.9420>
- Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Littlejohn. (2009). *Teori Komunikasi* (9 ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero). *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Mulyana. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (P. D. Deddy Mulyana, MA., Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. (K. E. Mulyana D & Gembirasari, Ed.) (3 ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syafaruddin, & Nurmawati. (2011). *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Zelko, D. (2014). *Komunikasi Organisasi, Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.