

Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Pada Humas BRIN KST Samaun Samadikun

Radinda Khoerunisa Amir¹, Slamet Parsono²

¹Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia.

radindaamir@student.telkomuniversity.ac.id

²Hubungan Masyarakat, Fakultas Komunikasi dan Ilmu Sosial, Universitas Telkom, Indonesia.

slametparsono@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya tantangan dalam pada Humas BRIN KST Samaun Samadikun, khususnya terkait tumpang tindih peran dan ketidakteraturan alur koordinasi yang berpotensi menghambat efisiensi kerja. Meskipun struktur organisasi telah ditetapkan, dalam praktiknya masih ditemukan irisan kewenangan yang menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi diterapkan di Humas BRIN KST Samaun Samadikun berdasarkan lima dimensi teori Redding, yaitu *Supportiveness*, *Participative Decision Making*, *Trust/Confidence/Credibility*, *Openness & Candor*, serta *High Performance Goals*. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus, serta teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *supportiveness* mendominasi suasana kerja dan mendorong terbentuknya hubungan yang terbuka dan kolaboratif. Namun, kurangnya kejelasan pembagian peran menyebabkan tumpang tindih tanggung jawab, yang menandakan belum optimalnya penerapan dimensi *High Performance Goals*. Temuan ini menjadi acuan penting dalam merancang strategi komunikasi organisasi yang seimbang antara aspek hubungan interpersonal dan sistem kerja yang terstruktur.

Kata Kunci: Humas, Iklim Komunikasi Organisasi, *Supportiveness*

I. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah elemen dasar yang penting untuk organisasi yang efisien. Dalam organisasi modern, komunikasi tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan informasi, tetapi juga untuk mengoordinasikan tugas, membangun hubungan antaranggota, dan membentuk budaya organisasi. Komunikasi yang baik membantu semua bagian organisasi berfungsi bersama untuk mencapai tujuan. Salah satu aspek penting adalah iklim komunikasi, yang mencerminkan suasana interaksi antarindividu. Iklim yang positif mendukung sinergi, sedangkan iklim yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi dan konflik. Dalam instansi pemerintah seperti Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), komunikasi menjadi sangat penting. BRIN bertugas mengintegrasikan kegiatan penelitian dan inovasi dari berbagai lembaga di bawah Presiden Republik Indonesia. BRIN didirikan untuk membangun ekosistem riset dan inovasi yang terstruktur dan kolaboratif. Salah satu unit penting adalah Kawasan Sains dan Teknologi (KST) Samaun Samadikun di Bandung, yang berfungsi sebagai pusat riset dan inovasi. Di sini, peran humas sangat strategis untuk mengelola komunikasi kelembagaan, membangun citra institusi, dan mengelola komunikasi publik. Struktur organisasi di humas BRIN KST Samaun Samadikun jelas, dengan pembagian peran yang sesuai kompetensi. Komunikasi yang efisien sangat dibutuhkan untuk mendukung struktur yang ada. Humas memiliki tanggung jawab penting dalam menciptakan komunikasi yang harmonis untuk mendukung kemajuan instansi. Namun, ditemui fenomena tumpang tindih peran, di mana beberapa anggota terlibat dalam tugas yang melampaui deskripsi pekerjaan. Ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang jelas agar tugas dikelola secara efektif. Menurut Pandey dan Moynihan, pengaturan peran yang baik dapat membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan kerja sama. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dapat mengganggu penyampaian pesan, memperlambat informasi, dan merusak citra publik lembaga. Komunikasi yang baik mampu menyelaraskan kerja antarindividu dan menciptakan pemahaman bersama dalam organisasi.

Dalam kasus Humas BRIN KST Samaun Samadikun, struktur kerja mencakup layanan media, publikasi, desain, webinar, kunjungan, dokumentasi, hingga produksi video. Namun, sering terjadi overlap fungsi, menimbulkan tantangan dalam komunikasi yang adaptif dan terarah. Pola komunikasi yang tidak konsisten dapat merusak koordinasi dan efisiensi kerja. Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan koordinasi dan kejelasan peran antaranggota. Keberhasilan humas tergantung pada komunikasi internal yang baik, sehingga perlu dibangun iklim komunikasi yang positif. Iklim komunikasi yang terbuka memperkuat solidaritas dan pengambilan keputusan, sedangkan iklim tertutup mengakibatkan ketegangan dan menurunnya produktivitas. BRIN KST telah mencoba membangun iklim komunikasi yang sehat, termasuk evaluasi kinerja untuk umpan balik, tetapi masih terbatas pada komunikasi horizontal antarunit. Humas juga terlibat dalam program internal untuk membuka ruang diskusi, yang sangat bergantung pada sistem komunikasi yang berjalan baik. Penelitian sebelumnya menunjukkan komunikasi berpengaruh besar pada lingkungan kerja produktif. Namun, kurang banyak kajian tentang iklim komunikasi di instansi pemerintah non-kementerian dalam kondisi normal. Penelitian ini bertujuan memahami iklim komunikasi di Humas BRIN KST dan mengeksplorasi tantangan serta potensi strategi komunikasi dalam meningkatkan lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki empat tujuan terkait Iklim Komunikasi Organisasi di Humas BRIN KST Samaun Samadikun. Tujuannya adalah untuk mengetahui *Supportiveness, Participative Decision Making, Truth, Confidence & Credibility*, serta *Openness & Candor* yang dilakukan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan proses dasar yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Tidak hanya sebagai alat pertukaran informasi, komunikasi juga berfungsi membangun hubungan antarindividu, menyelaraskan tujuan pribadi dan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif Effendy (2016). Dalam konteks organisasi, peran komunikasi menjadi lebih kompleks karena melibatkan banyak pihak dengan tanggung jawab yang berbeda. Dalam organisasi, komunikasi membantu menjembatani antarbagian untuk memastikan setiap individu memahami peran dan tujuannya dengan baik.

Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai proses penyampaian dan pemaknaan pesan di antara unit-unit yang ada dalam suatu struktur organisasi tertentu. Fungsi utamanya mencakup memberikan arahan dan menafsirkan pesan untuk memastikan keselarasan serta efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi (Poppy Ruliana dalam Mulyana, 2016).

B. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan teori Redding (1972) yang dikembangkan oleh Anjani dan Fauziah (2021) Iklim komunikasi mencerminkan kualitas hubungan interpersonal dalam sebuah organisasi baik melalui pola komunikasi formal maupun informal. Teori ini tidak hanya menggambarkan suasana emosional di tempat kerja tetapi juga menjadi dasar untuk membangun motivasi, kolaborasi, dan inovasi yang lebih efektif.

C. Hubungan Masyarakat

Hubungan Masyarakat salah satu fungsi penting dalam organisasi yang bertujuan untuk membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan berbagai publik internal maupun eksternal. Hubungan masyarakat memiliki tanggung jawab untuk mengelola citra organisasi melalui Komunikasi yang direncanakan dengan baik dan sistematis (Cutlip, Center & Brown, 2020). Dalam konteks organisasi, tanggung jawab ini mencakup dua dimensi utama, yaitu komunikasi dengan publik eksternal, seperti media dan mitra organisasi, serta Komunikasi dengan publik internal, yaitu karyawan dalam organisasi itu sendiri. Melalui pengelolaan komunikasi yang strategis, Humas bertujuan untuk menciptakan kepercayaan, kolaborasi, dan sinergi antara berbagai pihak yang terlibat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme untuk memahami bagaimana Humas BRIN KST Samaun Samadikun meningkatkan keterlibatan karyawan melalui strategi komunikasi. Metode penelitian yang dipakai adalah kualitatif dengan studi kasus, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data mendalam tentang interaksi dalam organisasi untuk memahami iklim komunikasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Humas BRIN KST Samaun

Samadikun. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan dari divisi Hubungan Masyarakat BRIN KST Samaun Samadikun guna mengetahui strategi iklim komunikasi organisasi divisi Hubungan Masyarakat BRIN KST Samaun Samadikun. Penelitian ini dilaksanakan di gedung kantor BRIN KST Samaun Samadikun kawasan Bandung - Garut yang berlokasi di 4J86+R4J, Jl. Sangkuriang, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yakni observasi, lalu wawancara, hingga dokumentasi. Teknik analisis data meliputi pengorganisasian, tabulasi, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengkategorikan data, melakukan reduksi data, hingga penyajian data. Teknik keabsahan data penelitian ini fokus pada uji kredibilitas melalui triangulasi sumber, yaitu memverifikasi data dari berbagai sumber untuk meningkatkan validitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Iklim Komunikasi Organisasi yang di lakukan oleh Humas BRIN KST Samaun Samadikun

Supportiveness diperlukan dalam komunikasi dan koordinasi antara koordinator dan anggota tim di Humas BRIN KST Samaun Samadikun. Komunikasi yang terbuka dan kolaboratif menciptakan ruang bagi semua anggota untuk berpartisipasi, tanpa melihat jabatan. Program-program seperti Talkshow BISAAN BANGGA dan DOFIDA muncul dari usulan tim. Koordinator berperan sebagai fasilitator yang mendukung komunikasi efektif dan mengatasi potensi konflik. Namun, terdapat tumpang tindih peran yang dapat membingungkan. *Supportiveness* perlu diarahkan untuk membangun kejelasan peran guna meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Participative Decision Making diperlukan untuk komunikasi dalam organisasi, memberikan kesempatan bagi anggota untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Di Humas BRIN KST Samaun Samadikun, komunikasi partisipatif diterapkan melalui ruang diskusi dan rapat rutin. Meskipun ada berbagai pandangan, diskusi membantu anggota memahami keputusan dan menciptakan keterlibatan yang sejati. Namun, masih ada hambatan struktural dan tumpang tindih peran yang perlu diperbaiki. Ini memastikan partisipasi yang konstruktif dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan bersama.

Trust, Confidence & Credibility yakni dasar komunikasi yang sehat dalam organisasi, terutama di pemerintahan. Hal ini harus dibangun melalui budaya organisasi yang terbuka dan transparan. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan komunikasi yang jelas dan membangun kepercayaan. Komunikasi terbuka meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat hubungan tim. Walaupun ada sistem komunikasi yang ada, praktik sehari-hari sering bergantung pada media informal. Ini dapat menyebabkan perbedaan pemahaman. Membangun pola komunikasi yang berbasis integritas adalah penting untuk menjaga efektivitas kerja dan menghindari kesalahpahaman.

Openness & Candor adalah indikator penting dalam komunikasi organisasi yang menekankan keterbukaan dan kejujuran. Di Humas BRIN KST Samaun Samadikun, keterbukaan semakin meningkat melalui forum seperti rapat bulanan, tetapi implementasinya belum optimal. Informasi sering kali hanya disampaikan secara lisan dan tidak terdokumentasi, menciptakan kesenjangan pemahaman. Budaya komunikasi terbuka mulai terbentuk, tetapi masih perlu didukung dengan sistem yang lebih baik. Diperlukan pembagian tugas yang jelas agar tidak ada tumpang tindih tanggung jawab, dan komunikasi harus bersifat interaktif agar semua anggota tim dapat menyampaikan pendapat.

High Performance Goals yakni komunikasi organisasi yang mendukung kinerja tinggi. Dalam organisasi yang baik, terdapat tujuan kerja yang jelas dan pembagian tugas yang efektif. Namun, di Humas BRIN KST, implementasi indikator ini belum optimal, dengan tugas yang sering bergantung pada individu dan keadaan. Pelatihan kompetensi tidak dilakukan rutin, menunjukkan kurangnya sistem pengembangan. Komunikasi yang tidak efektif juga menghambat koordinasi. Untuk perbaikan, diperlukan komunikasi yang jelas dan sistem pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta program pelatihan yang formal.

PEMBAHASAN

Bentuk Supportiveness yang terjadi di BRIN KST Samaun Samadikun

Supportiveness sangat diperlukan dalam menciptakan komunikasi yang sehat di organisasi. Anggota tim sering saling membantu tanpa instruksi formal, dan koordinator berperan sebagai mediator. Namun, di Humas BRIN KST Samaun Samadikun, *supportiveness* yang terlalu terbuka dapat menyebabkan tumpang tindih peran. Dengan semangat kerja yang tinggi, anggota sering mengambil alih tugas tanpa kejelasan, menghambat koordinasi dan pemahaman tanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara dukungan dan struktur pembagian tugas yang jelas untuk memastikan efektivitas dan akuntabilitas tim. Ibu Karlina, koordinator Humas BRIN KST Samaun Samadikun, berperan penting dalam mengatur semangat kerja tim dan struktur kerja. Beliau mendorong partisipasi anggota tim

dan memastikan aktivitas kehumasan mencapai tujuan. Diperlukan kebijakan jelas untuk mendukung komunikasi dan pembagian peran.

Bentuk High Performance goals yang terjadi di BRIN KST Samaun Samadikun

High Performance Goals ialah indikator penting untuk kinerja optimal dalam organisasi. Namun, di Humas BRIN KST Samaun Samadikun, penerapannya belum terstruktur. Anggota tim lebih fokus pada solidaritas ketimbang pencapaian target. Kolaborasi yang fleksi menyebabkan tugas sering tergantung pada situasi. Tanpa pelatihan rutin, pengembangan kompetensi menjadi kurang prioritas, dan ini menghambat kemajuan. Kurangnya komunikasi jelas membuat anggota bekerja berdasarkan persepsi pribadi. Ini berisiko menurunkan pencapaian target. Diperlukan komunikasi dua arah dan pemahaman peran agar tujuan organisasi tercapai. Tanpa evaluasi kinerja yang jelas, *High Performance Goals* hanya menjadi formalitas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Humas BRIN KST Samaun Samadikun menunjukkan dinamika komunikasi organisasi yang menarik. Penelitian menemukan bahwa unit ini belum sepenuhnya menerapkan lima dimensi komunikasi, khususnya dimensi *High Performance Goals* yang masih kurang optimal. Hal ini menyebabkan tumpang tindih peran dalam tim. Meski demikian, Humas tetap mempertahankan semangat kerja tim dan hubungan yang harmonis berkat dimensi *Supportiveness* yang kuat. Lingkungan kerja yang suportif menciptakan kolaborasi positif. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidaksinambungan dalam implementasi iklim komunikasi tidak selalu berdampak negatif; malah dapat mendukung dinamika kerja yang adaptif. Humas BRIN KST memberikan contoh bahwa komunikasi yang tidak seragam bisa menghasilkan tantangan dan potensi dalam solidaritas tim. Berdasarkan penelitian ini, ada beberapa saran untuk pengembangan teori dan praktik. Untuk teori, perlu ada pengembangan model Redding dalam iklim komunikasi organisasi agar lebih fleksibel dan mampu menjelaskan dinamika kolaboratif. Peneliti berikutnya disarankan untuk menggali lebih dalam peran dimensi *supportiveness*. Untuk praktik, organisasi sebaiknya mengevaluasi pembagian tugas untuk menghindari tumpang tindih, memperjelas sasaran kinerja tim, menjaga lingkungan kerja yang suportif dengan komunikasi terbuka, serta mendokumentasikan praktik kerja yang mendorong inisiatif dan keterlibatan.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Anjani, V., & Fauziah, K. (2021). Analisis iklim komunikasi dalam menumbuhkan berbagi pengetahuan di Perpustakaan Daniel S. Lev. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan dan Kearsipan*, 23(2), 121–134.
- Arizona, W., Arief, E., & Azwar. (2024). Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, 5(2), 29-46
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *IKON: Jurnal Komunikasi*, 27(3).
- BRIN. (2024, Desember 13). BISAAN BANGGA GATOT KACA: Teknologi Satelit GNSS-RO. YouTube. <https://www.youtube.com/live/xWnrrd0Bcx4?si=-AeYNlcVb74RwHZ4>
- BRIN. (2024, Desember 2). DOFIDA Intip Fenomena Astronomi 2025. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=xWnrrd0Bcx4>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cutlip, S. M, Center, A. H., & Broom, G. M. (2020). *Cutlip and Center's Effective Public Relations* Pearson Education
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Wal Ashri Publishing.
- Hendrawati, N. N. D., Handoyono, A.H., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Engagement karyawan (Studi Explanatif pada karyawan akntor pusat PT. ASABRI (Persero)). *Inter Komunika: Jurnal Komunikasi*, 3(2), 122-136
- Keyton, J. (2017). *Communication and Organizational Behaviour: A Foundational Perspective*. *Jouurnal of Organizational Behavior*, 38(3), 432-456.

- Men, L. R., & Bowen, S. A. (2017). Excellence in Internal Communication Management. Business Expert Press.
- Miller, K. (2018). Organizational Communication: Approaches and Processes (7th ed). Cengage Learning.
- Moloeng, L. J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitati (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2019). Riset Kualitatif. Prenada Media
- Mulyana, D. (2016). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi (2021). Iklim Komunikasi Organisasi. Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administras Pendidikan, 11(2)
- Nia, N., & Trisna, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Komunikasi dalam Organisasi. Jurnal Ilmu Komunikasi, 17 (2), 123-135.
- Neil, M. S., Men, L. R., & Yue, C.A. (2020). How Communication Climate and Organizational Identification Impact Change. Corporate Communications: An International Journal, 25(2), 281-298
- Pasaribu, T. B. R., & Kurniawati, D. (2024). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. NIVEDANA: Jurnal Komunikasi dan Bahasa, 5(1),86-90.
- Patton, M. Q. (2019). Qualitatif Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice (4th ed.). SAGE Publications.
- Ruliana, P. (2014). Komuikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Rajawali Pers.
- Spradly, J. P. (2016). Metode etnografi. Tiara Wacana
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Umanailo, M.C.B. (2019). Paradigma Konstruktivis. Open Anthropology Research Repository.
- Yin, R. K. (2018). Case Study Research and Applications: Design and Methods (6th ed). SAGE Publications.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen Kinerja dan Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

