

**PROFIL KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
PADA LEMBAGA/FAKULTAS DI UNIVERSITAS PADJADJARAN**

Elvinaro Ardianto, Iim Nuryati, dan Lukiati Komala Erdinaya  
Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran  
Jatinangor, Bandung 40600

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul "Profil Komunikasi dan Budaya Organisasi pada Lembaga/Fakultas di Universitas Padjadjaran, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui profil komunikasi dan budaya organisasi (Iklim Komunikasi, kepuasan organisasi dan budaya organisasi). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dengan instrumen penelitian angket. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa profil komunikasi dan budaya organisasi Lembaga/Fakultas di Universitas Padjadjaran adalah baik. Hanya masih ditemukan perilaku nepotisme atasan dalam membangun iklim komunikasi dan budaya organisasi di Unpad. Saran penelitian ini adalah masih perlu ditingkatkan kepuasan organisasi, keterbukaan atasan, hubungan sesama karyawan dan perlu dihilangkan atau dikurangi perilaku nepotisme atasan.

**Kata Kunci :** Profil Komunikasi, budaya organisasi, Unpad

**COMMUNICATION PROFILE AND ORGANIZATION CULTURE OF  
INSTITUTION OR FACULTY IN UNIVERSITAS PADJADJARAN**

**ABSTRACT**

The title of this research is "Communication Profile and organization Culture of institution or Faculty in Universitas Padjadjaran". The aim of this research is to find out organization Communication climate, organization satisfaction and organization culture. The method used is descriptive, and instrument of research is questionnaire. The result of this research shows that organization Communication profile and organization Culture are good. The Recommendation of this research are (1) improving organization Satisfaction, (2) improving open management, (3) improving employee relationship, (4) decreasing management Nepotism.

**Keywords:** Communication Profile, Organization Culture, Unpad.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja lembaga/fakultas suatu perguruan tinggi harus sejalan dengan masuknya era kompetisi yang semakin ketat, bahkan setiap lembaga harus melakukan kegiatan *image war* (perang citra) dimata masyarakat, sebagai sebuah kampus yang berkualitas dan diperhitungkan masyarakat akademis ataupun masyarakat umum.

Kinerja yang baik suatu organisasi tidak terlepas dari aspek komunikasi dan budaya organisasi. Bagi organisasi/perusahaan yang sudah sedemikian mapan seperti sejumlah perusahaan multinasional mancanegara, melalui divisi *Public Relations* (Humas), membuat strategi komunikasi dan membentuk budaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan baik di tingkat nasional maupun internasional.

Universitas Padjadjaran (Unpad) yang telah mencanangkan dirinya untuk memperoleh predikat *Research University* (Universitas riset), melalui lembaga dan fakultasnya perlu membuat strategi dan membentuk budaya organisasi yang dapat menunjang tercapainya Universitas Riset di masa mendatang.

Suatu hal yang dapat dikaji sebelum membuat strategi komunikasi dan membentuk budaya organisasi, maka melalui penelitian ini dikaji tentang profil komunikasi dan budaya organisasi yang telah terbentuk selama ini.

## **PERUMUSAN MASALAH**

Bertolak dari latar belakang masalah penelitian di atas, berikut ini dirumuskan permasalahan sebagai fokus kajian sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi lembaga/fakultas di Unpad?
2. Bagaimana kepuasan organisasi bagi karyawan lembaga/fakultas di Unpad ?
3. Bagaimana budaya organisasi lembaga/fakultas di Unpad?

## **TUJUAN DAN KEGIATAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian

Berkaitan dengan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui profil komunikasi dalam bentuk iklim komunikasi organisasi lembaga/fakultas di Unpad
2. Untuk mengetahui profil komunikasi dalam bentuk kepuasan organisasi bagi karyawan lembaga/fakultas di Unpad.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi lembaga/fakultas di Unpad.

Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian diharapkan memberikan antara lain:

1. Masukan kepada Unpad dalam pengembangan komunikasi keorganisasian dan budaya perusahaan.
2. Data empiris dalam pengembangan Ilmu Komunikasi khususnya Ilmu Humas.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Komunikasi dan keberhasilan organisasi itu berhubungan; Memperbaiki komunikasi organisasi berarti memperbaiki organisasi (Face dan Faules. 1998 : 24)

Chester Bernard menulis "Fungsi eksekutif pertama adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi". Pernyataan barnard ini terbukti dalam survai atas para pimpinan dari seratus perusahaan terbesar di Amerika, 96% percaya bahwa ada "hubungan yang pasti" antara komunikasi dan produktivitas kerja (Lull, et.al, 1995, dalam Tubbs dan Moss, 1996 : 168).

Belakangan temuan ini dipertegas (Zello dan Dance, dalam Tubbs dan Moss. 1996:168):

Jika manajer dan orang lain yang bertanggung jawab dalam organisasi bisnis ditanya mengenai berapa banyak hari kerja yang dihabiskan untuk eberkomunikasi, jawabannya antara 89%-99%, dengan kebanyakan menyatakan 90%.

Survai terbaru yang dilakukan di Michigan (1990), Pennsylvania State University dan Wake Forest University (1991), mendokumentasikan pentingnya keterampilan berkomunikasi untuk mencapai sukses organisasi (Tubbs dan Moss. 1996:168).

Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Perusahaan berbudaya paling kuat yang paling terkenal adalah IBM, karyawan IBM memiliki reputasi kesetiaan dan sangat termotivasi dan sangat termotivasi (Kooter dan Heshctt. 1997:18-19).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang menggambarkan sejumlah variabel yang diteliti tanpa melakukan pengujian jalinan (hubungan) antar variabel yang diteliti.

Model dan rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Audit Komunikasi, yakni kajian mendalam dan menyeluruh tentang sistem komunikasi keorganisasian yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Teknik pengumpulan data melalui angket, sedangkan indikator dan alat ukur mengacu kepada analisis fungsional *Organizational Communication Profile (OCP)*.

Analisis data yang digunakan adalah interpretasi hasil penelitian dengan bantuan statistik deskriptif, dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase.

Populasi penelitian ini adalah karyawan atau pegawai tata usaha fakultas/lembaga di Unpad yang tersebar di 11 fakultas dan dua lembaga (LPM dan Lembaga Penelitian), dengan teknik sampling area, maka terpilih secara acak tiga lembaga, yakni Fikom, Fakultas Sastra dan LPM Unpad, kemudian diambil sampel sebanyak 50% dari ketiga area itu, yakni sebanyak 70 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan item pertanyaan "Atasan saya bertindak bijak bisa mendisiplinkan karyawan, tidak ada niat memermalukan saya di depan umum." Responden menjawab benar 70% dan sangat benar 14.29% (bila dijumlahkan menjadi 84.29%). Hal ini menunjukkan iklim komunikasi organisasi baik. Iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi (Face dan Faules.1998).

Item pertanyaan lainnya "Segegap karyawan pada segala tingkatan menunjukkan komitmen untuk mengejar tujuan kinerja yang tinggi (produktivitas kulaitas tinggi)." Responden menjawab benar 57.14% dan sungguh benar 22.80% (total 80%). Hal ini menunjukkan iklim komunikasi organisasi baik.

Item pertanyaan untuk mengukur kepuasan organisasi terdiri dari: Item "Semua atasan dapat mempercayai bawahan dan mereka saling mengendalikan." Jawaban responden benar 41.43% dan sungguh benar 4.28% (bila dijumlah 45.71%). Yang menjawab setengah salah dan setengah benar 32.86% (bila presentasi ini dibagi dua menjadi 16.43%). Kesemuanya dijumlahkan menjadi 62.14%. Hal ini menunjukkan kepuasan organisasi cukup baik (sedang-sedang saja).

Item lainnya "Tempat kerja saya tidak dikenal jabatan mentok semua orang mempunyai peluang untuk naik pangkat." Jawaban responden benar 44.25% dan sungguh benar 14.29%, bila dijumlah menjadi 58.58%. Jawaban responden setengah salah dan setengah benar 24.28% (bila dibagi dua menjadi 12.14%). Kesemuanya dijumlahkan menjadi 70.72%. Hal ini menunjukkan kepuasan organisasi cukup baik.

Item pertanyaan "Suasana tulus dan jujur menandai hubungan antara segegap karyawan di segegap tingkatan." Responden yang menjawab benar 57.14% dan sungguh benar 11.43%, bila dijumlahkan menjadi 68.57%. Hal ini menunjukkan budaya organisasi cukup baik.

Item pertanyaan lain "Hubungan antara teman sekerja berlangsung baik >" jawaban responden benar 65.71% dan sungguh benar 17.14%, bila dijumlahkan menjadi 82.85%. hal ini menunjukkan budaya organisasi baik.

Item pertanyaan berikut "Atasan pada segala tingkatan sangat memperdulikan karyawan." Jawaban responden benar 42.86% dan sungguh

benar 8.57%, bila dijumlahkan menjadi 51.43%. Jawaban setengah salah dan setengah benar 38.57% (bila dibagi dua menjadi 19.28%). Bila kesemuanya dijumlahkan menjadi 70.71%. Hal ini menunjukkan budaya organisasi cukup baik.

Item lainnya "Atasan pada segala tingkatan sangat memperdulikan diri mereka sendiri, kelompok kerja yang paling dekat." Responden menjawab salah 15.71% dan sungguh salah 8.57%, bila dijumlahkan menjadi 24.28%. Responden yang menjawab setengah salah dan setengah benar 41.43% (bila dibagi dua menjadi 20.71%). Responden yang menjawab salah atau tidak benar terjadinya nepotisme persentasinya kecil (44.99%) atau dibulatkan 45%. Hal ini menunjukkan budaya organisasi kurang baik. **Data ini menunjukkan masih terdapat praktik nepotisme di Unpad.**

Item lainnya "Atasan pada segala tingkatan berperilaku agak picik, politis dan birokratis." Jawaban responden salah 34.29% dan sungguh salah 20%, bila dijumlahkan menjadi 54.29%. Jawaban responden setengah salah dan setengah benar 30% (bila dibagi dua menjadi 15%). Bila kesemuanya dijumlahkan menjadi 69.29%. Responden yang menjawab salah atau tidak benar perilaku atasan picik, politis dan birokratis, persentasinya cukup (69.29%). Hal ini menunjukkan budaya organisasi cukup baik.

## PENUTUP

### Simpulan

Kesimpulan ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian, yang diperoleh dari analisis data hasil dan pembahasan penelitian, sebagai berikut:

1. Profil komunikasi dalam bentuk iklim komunikasi organisasi fakultas/lembaga di Unpad adalah baik.
2. Profil komunikasi dalam bentuk kepuasan organisasi di fakultas/lembaga di Unpad adalah baik.
3. Budaya organisasi fakultas/lembaga di Unpad adalah baik.
4. Masih ditemukan perilaku nepotisme atasan dalam membangun iklim komunikasi dan budaya organisasi di Unpad.

### Saran

1. Masih perlu ditingkatkan kepuasan organisasi bagi karyawan di Unpad.
2. Masih perlu ditingkatkan keterbukaan atasan.
3. Masih perlu ditingkatkan hubungan sesama karyawan.
4. Masih perlu dikurangi atau dihilangkan perilaku nepotisme atasan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Anwar. 1992. *Ilmu Komunikasi Sebuah pengantar Ringkas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Cultlip Scoot, Allen H. Center dan Glen M. Broom. 2000. *Effective Public Relations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Curtis, Dan B., James J. Floyd dan Jerry L. Winsor. 1996. *Komunikasi Bisnis dan Profesional*. Penerjemah: Nanan Kadangsari, dkk. Jakarta: Rosda karya Putra.
- Effendy, Onong Uchjana. 1998. *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hardjana, Andre'. 2000. *Audit Komunikasi Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Monke, F.J. & A.M.P. Knoers. 1999. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pengantar*. Alih Bahasa: Menyamin Molan. Jakarta: Pressindo.
- Moore, H. Frazier. 1988. *Hubungan Masyarakat Prinsip, Kasus dan masalah*. Penerjemah: Liliwati Trimo. Bandung: Remaja Rosdakarya (buku satu).
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Penerjemah: Deddy Mulyana, dkk. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tubbs, Stewart L. Dan Sylvia Moss. *Human Communication, Konteks-Konteks Komunikasi*. Penerjemah: Deddy Mulyana, dkk. Bandung: remaja Rosdakarya.