**Pola Komunikasi Organisasi**

**(Studi Kualitatif Pola Komunikasi Pada Kepengurusan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI) Jawa Barat Periode 2015-2018)**

**ARTIKEL**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Sidang Tesis**

**Pada Program Studi Magister Ilmu Komunikasi**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

**Oleh:**

**Jhon Hendra**

**NPM: 148080016**



**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**MAGISTER ILMU KOMUNIKASI**

**BANDUNG**

**2019**

**Abstrak**

Organisasi Profesi jurnalis sangat penting, selain sebagai perkumpulan jurnalis, menjadi wadah diskusi, membuat kegiatan, bahkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi jurnalis saat bekerja. Sebab tidak dapat dipungkiri menjalankan profesi jurnalis memiliki resiko tinggi yang dapat membahayakan jiwa. Menyikapi ini, sejak era reformasi tahun 1998 kemudian terbentuk berbagai organisasi profesi jurnalis, namun yang diakui hanya tiga yakni, Aliansi Jurnalis Indenpenden (AJI) dan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI) serta Organisasi tertua Persatuan Wartawan Indonesia (PWI).

 Salah Satu Organisasi Profesi jurnalis yang lahir di era reformasi yakni IJTI. Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia merupakan sebuah organisasi profesi, yang anggotanya terdiri dari jurnalis televisi yang bekerja di berbagai media televisi yang berbeda. Organisasi ini, tersebar di seluruh propinsi di Indonesia, salah satunya IJTI Pengda Jawa Barat.

 Dalam menjalankan roda organisasi, IJTI Pengda Jawa Barat masih mengalami banyak kendala, seperti sulitnya menyatukan sebuah kesepakatan karena setiap anggotanya memiliki idealisme masing-masing dikarenakan mereka bekerja di stasiun televisi yang berbeda, sulitnya melakukan pertemuan formal karena kesibukan peliputan, dan berbagai kendala lain yang menyebabkan banyak konflik antara pengurus dengan pengurus maupun pengurus dengan anggotanya, ataupun konflik antar anggota. Sehingga berdampak sering terjadi kefakuman kegiatan. Dari fenomena ini, kemudian diperlukan penelitian yang bisa menjawab dan memberikan solusi, bagaimana pola komunikasi organisasi IJTI Pengda Jawa Barat, yang tepat agar roda organisasi IJTI berjalan sesuai dengan visi misi IJTI yakni:

Visi: Mewujudkan masyarakat madani melalui kemerdekaan pers yang mendidik, mencerdaskan dan bertanggung jawab.

Misi:

1. Mewujudkan korp jurnalis televisi Indonesia yang mandiri, bebas, dan bertanggung jawab.
2. Mewujudkan jurnalis televisi yang memiliki kemampuan profesional, serta kesetiakawanan profesi dan hidup dalam kesejahteraan jasmani dan rohani.
3. Merawat dan mengembangkan profesionalisme jurnalis televisi.

Abstract

 Journalist Professional Organizations are very important, apart from being a journalist association, becoming a forum for discussion, making activities, and even providing legal protection for journalists while working. Because it is undeniable that the journalist profession has a high risk that can endanger lives. Responding to this, since the reform era in 1998 a number of professional journalist organizations were formed, but only three were recognized, namely the Alliance of Independent Journalists (AJI) and the Indonesian Television Journalists Association (IJTI) and the oldest Indonesian Journalists Association (PWI) Organization.

 One of the journalist professional organizations born in the reform era, namely the IJTI. The Indonesian Television Journalists Association is a professional organization, whose members consist of television journalists who work on a variety of different television media. This organization, spread across all provinces in Indonesia, one of them is the IJTI Pengda West Java.

 In running the organization, IJTI Pengda West Java is still experiencing many obstacles, such as the difficulty of uniting an agreement because each member has their own idealism because they work in different television stations, the difficulty of holding formal meetings due to busy reporting, and various other obstacles that cause a lot of conflict between the management and the administrators and administrators with members, or conflicts between members. So that the impact of frequent activities is impacted. From this phenomenon, research is needed that can answer and provide solutions, how the organizational communication pattern of the IJTI in West Java is appropriate so that the wheels of the IJTI organization run in accordance with IJTI's vision and mission, namely:

Vision: Realizing civil society through press freedom that educates, educates and is responsible.

Mission:

1. Create Indonesian television journalist corps that are independent, free and responsible.
2. Realizing television journalists who have professional abilities, as well as professional solidarity and live in physical and spiritual well-being.
3. Caring for and developing the professionalism of television journalists

**POLA KOMUNIKASI DAN IJTI**

Pola Komunikasi, setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan prilaku anggotanya secara individual dan kelompok, pengaruh budaya organisasi dapat dirasakan orang. Budaya system sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan prilaku anggota organisasi yanjg kemudian menentukan kinerja atau kepuasan kerja anggota dan organiasi. Budayaorganisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi. Kepercayaan dan harapan dan harapan yang daunt oleh organisasi. Kepercayaan dan haraoan menghasilkan nilai-nilai yang kuat membentuk prilaku para individual dan kelompok-kelompok organiasi.

Menurut Muhammad (dalam Paramita: 15), pola komunikasi organisasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, dan ramah dengan anggota yang lain. Pola komunikasi yang berdasar pada rasa persaudaraan ini menciptakan keterbukaan dan kenyamanan bekerja bagi para pegawai, sehingga dengan adanya keterbukaan dan kenyamanan dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Pola komunikasi organisasi yang terjadi di IJTI bersifat kekeluargaan, artinya tidak memandang kedudukan jabatan dalam aktivitas pekerjaan, namun tetap dalam konteks komunikasi yang sopan baik formal maupun informal serta tidak mengabaikan tugas masing-masing. Dengan kata lain, struktur organisasi yang ada difungsikan sebagai garis terang batasan-batasan pembagian tugas pokok. Salah satu contohnya adalah atasan atau pimpinan terjun langsung untuk membina dan mengarahkan anggotanya dalam menjalanan tugas demi terpenuhinya tujuan organisasi, meskipun sudah ada arahan tertuluis yang diberikan kepada bawahan. Tindakan ini tidak semata-mata hanya untuk memberikan tugas serta menjaga kedisiplinan para anggota IJTI, namun hal ini juga dilakukan untuk menjaga kedekatan antara ketua dengan anggota serta mempererat rasa persaudaraan yang ditanamkan. Berdasarkan pemaparan-pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pola komunikasi di IJTI.

Hal – hal yang ada dalam organisasi IJTI Jabar, peneliti berharap masalah penelitian ini akan dapat terungkap. Visi, misi organisasi organisasi IJTI Jawa Barat meliputi bidang sosial, budaya, politik dan hukum yang saat ini diketuai oleh salah satu wartawan Trans Corp Iman S Nurdin, dan pengurus yang terdiri dari beberapa koresponden wartawan televisi nasional dan lokal yang ada di Jawa Barat yang diakui Dewan Pers sebagai salah satu organisasi wartawan di Indonesia.

IJTI atau Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia, sebuah organisasi yang lahir di jaman lengsernya pemerinahan Orde Baru, yakni mulai di akui dewan pers sejak 30 Juni 1998 Berangkat dari pemikiran bersama itulah maka, diadakan pertemuan antara pemimpin redaksi dan anggota forum di ANTV, Gedung Sentra Mulia Lt-18 Kuningan Jakarta. Disinilah gagasan pembentukan organisasi wartawan televisi itu dimatangkan, karena ternyata para pemimpin di bagian pemberitaan jauh – jauh hari juga memikirkan hal yang sama, terutama setelah lengsernya Presiden Soeharto 22 Mei 1998 yakni perlunya organisasi wartawan televisi. Setelah terbentuk lepengurusan. Sejak itulah, IJTI Resmi berdiri yang merupakan wadah organisasi bagi jurnalis khusus televisi.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pola komunikasi pada kepengurusan Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia Jawa Barat pada periode 2015 -2018.

**TEORI DAN POLA KOMUNIKASI IJTI**

Pola komunikasi merupakan suatu sistem penayampaian pesan melalui lambang-lambang tertentu, mengandung arti tertentu dan pengoperan langsung untuk mengubah tingkah laku individu yang lain untuk tingkah laku individu yang lain. Meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuannya, pendekatan dan sistim pesan yang dipakai antara satu organisasi dengan organisasi yang lain bervariasi atau berbeda-beda.

Salah satu tantangan besar dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada jaringan komunikasi. Tantangan dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat beberapa arah komunikasi formal dan informal jaringan komunikasi dalam organisasi. Untuk itu, menentukan suatu pola komunikasi yang tepat dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan. Pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi dapat dilihat dalam bentuk aktivitas regualar meeting.

 Aktivitas regular meeting banyak dipengaruhi oleh jaringan komunikasi. Secara umum pola komunikasi yang terdapat dalam aktivitas regular meeting dikelompokkan menjadi jaringan komunikasi formal dan informal.

Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI) memeliki pola komunikasi secara formal dan informal. Hal itu dikarenakan IJTI Jawa Barat merupakan organisasi profesi yang memang berlandaskan pada kekeluargaan.

**TEORI DALAM POLA KOMUNIKASI IJTI**

Pola komunikasi organisasi yang terjadi di IJTI bersifat kekeluargaan, artinya tidak memandang kedudukan jabatan dalam aktivitas pekerjaan, namun tetap dalam konteks komunikasi yang sopan baik formal maupun informal serta tidak mengabaikan tugas masing-masing. Dengan kata lain, struktur organisasi yang ada difungsikan sebagai garis terang batasan-batasan pembagian tugas pokok.

Sedangkan Teori Informasi Organisasi, menjadi pisau penelitian pola komunikasi IJTI Jawa Barat, ini menjadi pendekatan komunikasi terhadap organisasi, yakni teori Karl E. Weick yang merupakan salah satu ahli yang mempelopori pendekatan sistem dalam studi komunikasi organisasi. Ia menganggap bahwa sistem hierarki, garis komunikasi, dan prosedur operasi standar merupakan musuh dari sebuah organisasi. Selain itu, Weick berpandangan bahwa organisasi sebagai suatu kehidupan organis. Organisasi harus mampu beradaptasi dalam berbagai kondisi dan perubahan.

Menurutnya, organisasi akan berkembang ketika para anggota memiliki kebebasan dan komunikasi interaktif. Weick juga melihat bahwa organisasi sebagai suatu proses evolusioner yang bersandar pada tiga rangkaian proses yaitu penentuan, seleksi dan penyimpanan.

Weick beranggapan bahwa organisasi berada dalam sebuah lingkungan. Bukan hanya lingkungan fisik, akan tetapi lingkungan informasi (information environtment). Individu menciptakan lingkungan ini melalui proses enactment (penetapan). Proses enactment menyatakan bahwa anggota organisasi yang berbeda akan memahami informasi dengan cara berbeda dan oleh karena itu menciptakan lingkungan informasi yang berbeda. Weick menjelaskan “tidak ada jenis lingkungan yang monolitik, singular, dan tetap yang terlepas dari individu. Malahan, individu merupakan bagian dari lingkungan itu sendiri.

Dalam pola organisasi IJTI, pengurus dan angotanya memandang organisasi bukan sebagai struktur atau kesatuan, tetapi suatu aktivitas. Oleh karena itu, lebih sesuai untuk disebut sebagai ‘pengorganisasian’ dari organisasi, sebab organisasi adalah sesuatu yang akan dicapai oleh sekelompok orang melalui proses yang terus-menerus dilaksanakan. Jadi ketika sekelompok orang melakukan apa yang mereka lakukan, dalam arti aktivitas mereka menciptakan organisasi, maka pengorganisasian dilakukan secara berkesinambungan.

Organisasi adalah orang bertindak atau beraksi dalam suatu Cara tertentu, sehingga perilaku mereka saling terkait. Dalam deskripsi yang konkret, perilaku seseorang bergantung pada perilaku orang lain. Ukuran dasar dari perilaku yang saling terkait tersebut adalah, bahwa komunikasi mernainkan peran di antara orang-orang dalam organisasi.

 Pola komunikasi di organisasi IJTI Jabar berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan komunikasai dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada jaringan komunikasi. Tantangan dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruh bagian organisasi dan bagaimana informasi dari seluruh bagian organisasi. Untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat beberapa pola formal dan informal jaringan komunikasi dalam organisasi.

 Dalam pola komunikasi formal, IJTI sesuai dengan pola komunikasi menurut teori jaringan komunikasi Arni Muhammad yang peneliti jadikan rujukan, pada komunikasi ke bawah terjadi dari tingkat struktural paling tinggi yaitu Ketua ke tingkatan struktural yang ada dibawahnya yaitu pengurus lalu anggota, pada jaringan komunikasi ini berisikan instruksi organisasi seusai ADRT dan informasi penting lainnya yang berhubungan dengan organisasi dan juga ide untuk kemajuan organisasi. (Arni Muhammad. 2002. Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara)

 Instruksi yang diberikan oleh Ketua akhirnya direalisasikan oleh pengurus beserta anggotanya dan kemudian ditulis semuanya dalam sebuah laporan dan evauasi organisasi. Untuk jadwal kegiatan sudah sebelumnya dibicarakan terutama agenda yang digelar setiap tahun dan juga agenda yang terjadwal. Mengenai perintah formal yang lingkupnya sekitar organisasi, seperti pembuatan surat resmi masuk, surat keluar, dan pengurus serta anggota lain yang tuganya memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh sekretaris.

Komuniksasi ke bawah yang di lakukan Ketua kepada anggota dan pengurus telah terjadi di IJTI Jabar untuk mewujudkan visi, misi dan juga IJTI Jabar. Yakni

”Mewujutkan kemerdekaan pers yang bertanggung jawab. Dan secara khusus mewujudkan korp jurnalis televisi Indonesia yang mandiri, bebas dan bertanggung jawab. Mewujudkan jurnalis televisi yang memiliki kemampuan profesional, serta kesetiakawanan profesi dan hidup dalam kesejahteraan jasmani dan rohaniah.”

 Anggota IJTI bukan hanya menjalankan apa yang diinstruksikan, namun juga memberikan ide dan gagasan, karena IJTI bukan sebuah pemerintahan atau instansi, melainkan suatu organisasi profesi sehingga apabila ada yang tidak atau kurang jelas pegawai bisa langsung menanyakannya kepada Ketua atau pengrus lainnya.

 Komunikasi ke atas di IJTI terjadi dari tingkat paling bawah yakni anggota, bisa berkomunikasi terlebih dahulu dengan yang ada di atasnya, arus pesan biasanya berisikan laporan-laporan atapun tentang organisasi dan berhubungan profesi dan penyelesaian masalah. Komunikasi dapat secara tatap muka ataupun dengan media handphone. Arus pesan dari kepala bidang kepada Ketua bisa berupa penyerahan laporan – laporan kegiatan dan juga laporan anggaran IJTI, atapun bisa sekedar bertatap muka.

Hubungan komunikasi antara Ketua dengan anggota serta pengurus berjalan baik, meski terkadang tidak efektif karena terbatasnya waktu dan juga idealisme serta ketidak pahaman dalam berorganisasi sehigga terjadi salah paham atau stagnan. Meski demikian biasanya itu dibahas dalam pertemuan formal dan informal. Untuk pertemuan formal biasanya ada pertemuan rutin yang diadakan rapat setiap bulannya, untuk laporan kegiatan, laporan keuangan, dan mendengarkan masukan atau saran – saran untuk perbaikan pada masa kedepannya. Apabila ada informasi atau instruksi yang memang kurang jelas, anggota bisa bertanya langsung kepada pengurus dan ketua IJTI.

Komunikasi dilakukan dengan ketua cukup lancar, hal ini dapat dilihat ketidak canggungan anggota bertanya kepada Ketua. Telah tercipta komunikasi ke atas yang didasarkan atas komunikasi yang bersifat timbal balik dan dua arah, karena hal tersebut harus mereka lakukan untuk membicarakan mengenai hal-hal yang menyangkut organisasi, pekerjaan, dan juga Ketua biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak bersama pengurus sehingga bisa menjadi tempat untuk bertanya berbagai hal terutama penugasan dan peliputan.

 Selain itu, komunikasi ke atas yang dilakukan anggota kepada atasan mengenai saran-saran yang sifatnya membangun, dan membicarakan hal yang bisa membuat organisasi tercoreng atau rusak nama baiknya. Saran diberikan bisa dengan ngobrol dengan tatap muka langsung ataupun dengan media handphone.

Selain itu antar pengurus dan juga diantara anggota IJTI selalu melakukan komunikasi secara horizontal meski tidak melalui formal, namun secara informal dalam peliputan atau ketika bersama mereka selalu melakukan komunikasi baik berupa bertukar informasi, membicarakan organisasi atapun koantor tempat mereka bekerja dan juga kode etik dalam peliputaan.

 Kegiatan formal yang ada di IJTI Jabar yaitu seperti rapat tahunan yang diikuti seluruh anggota IJTI Jawa Barat untuk memilih Ketua selama tiga tahun sekali, konres IJTI pusat yang diselengaraan empat tahun sekali untuk memilih ketua IJTI nasional dan merumuskan ADART serta usulan kepada permintah dan dewan pers terhadap kode etik dan juga aturan di pertelivisian Indonesia, ini hanya dihadiri oleh Ketua dan juga satu orang oengurus saja sebagai perwakilan. Selain itu ada beberapa agenda lainya, namun salah satu yang rutin agenda besar IJTI adalah mentransfer ilmu kepada siswa melalui pelatihan video feature kepada siswa SMA di Jawa Barat. Kegiatan yang lebih bersifat sosial itu menjadi agenda tahunan yang dilaksanakan IJTI.

 Untuk sirkulasi surat resmi pada IJTI berjalan dengan baik, surat resmi yang masuk awalnya akan diterima di secretariat IJTI dan diserahkan ke sekretaris IJTI kemudian dilihat untuk siapa ditujukannya surat resmi tersebut, setelah dilihat oleh sekretaris akan langsung diberikan kepada pihak yang bersangkutan, apabila setelah dihubungi ternyata tidak ada, maka surat tersebut akan disimpan dahulu oleh sekretaris. Kemudian dalam membalas surat resmi yang masuk, akan dibuat oleh sekretaris, kemudian meminta persetujuan kepada untuk di tanda tangan, setelah di setujui, maka diberikan kepada kurir, kemudian sekretaris akang menghubungi orang atau instansi yang tertera pada surat balasan tersebut.

 Untuk komunikasi informal pada IJTI Jabar dalam pelaksanaannya tidak terencana dan tidak terikat oleh waktu, ruang dan tempat, kadang-kadang komunikasi informal lebih berhasil, dan peranannya tidak kalah penting, karena dapat disampaikan setiap saat, asalkan bermanfaat untuk kemajuan organisasi. Namun penyampaiannya kurang sistematis, karena pertumbuhan dan penyebarannya tidak teratur. Terkadang seorang ketua selalu beranggapan bahwa keberadaan informasi informal merupakan suatu hal yang janggal, yang merupakan akibat gagalnya komunikasi formal yang memunculkan ketidakstabilan organisasi formal. Bentuk komunikasi informal pada IJTI Jabar berupa pertemuan, seperti: bertemu di lapangan saat peliputan, bertemu di secretariat IJTI, atau di tempat makan dan pertemuan lainnya.

 Arus pesan pada komunikasi IJTI Jabar berisikan pertukaran informasi mengenai berbagai hal dari organisasi dan lainnya, pada struktur tingkat yang paling atasa dapat mengetahui bagaimana permasalahan di anggota, sehingga bisa mencari jalan keluarnya. Pertukaran informasi juga terjadi di antara pengurus pertukuran informasi bisa mengenai permasalahan organisasi, bahan-bahan pemberitaan dan penyelesaian masalah. Pada tingkat struktur paling bawah yakni anggota, terjadi pertukaran informasi mengenai organisasi, penugasan dan ide dari ketua dan oengurus atau informasi bahan-bahan pemberitaan dan pertukaran informasi mengenai masalah-masalah kantor.

 Hubungan komunikasi antar sesama anggota berjalan dengan baik meski kadang ada gesekan idealism atau ketidak sesuaian, namun pola komunikasi organisasi yang terjadi menjadi lancar, di gunakannya waktu luang untuk mengobrol salah satu jaringan komunikasi informal yang mampu membuat organisasi berjalan baik sampai saat ini, dengan seringnya melakukan obrolan-obrolan ringan di saat waktu luang di sela-sela jam kerja mampu memberikan solusi apabila ada permasalahan yang timbul.

 Dengan rasa saling menghargai antar sesama anggota, pengurus, ketua maka batasan yang akan timbul karena perbedaan tingkat struktural dapat menghilang, saling mendukung antara semua anggota akan memberikan motivasi dan penyemangat kepada anggota lainnya dalam menjalankan organisasi. Apabila ada yang kurang dimengerti harus di komunikasikan apabila hal itu tidak bisa di komunikasikan melalui jaringan formal.

 Bahkan IJTI Jabar terkenal sebagai organisasi yang kuat dan solid diantara organisasi profesi wartawan lainnya, kesamaan dalam pekerjaan dan juga kebersamaan serta selalu menjalin komunikasi dan saling pengertian menjadi kunci di organisasi yang masih berdiri hingga saat ini.

Untuk semangat berorganisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat mencapai saling pengertian antara pegawai dan pimpinan sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Semangat anggota disini adalah anggota bisa mnejalankan apa yang menjadi ide dan gagasan yang tercantum dalam ADART dan organisasi bisa selalu menjaga eksistensinya hingga saat ini.

Merujuk Teori Karl Weick, peran komunikasi tidak lepas juga dengan proses atau cara penyampaian informasi di dalam organisasi. Berdasarkan Teori Informasi Organisasi yang dikembangkan oleh Karl Weick, organisasi adalah sebuah system yang mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan informasi yang mereka terima dari lingkungan yang masih membingungkan atau ambigu kemudian informasi tersebut ditafsir dan dikomunikasikan sehingga menjadi informasi yang masuk akal. Definisi lain menyebutkan bahwa organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hirarki jenjang dan pembagian kerja, berupa mencapai tujuan yang ditetapkan (Marhaeni, 2009:121).

Organisasi juga dikatakan sebagai sekelompok masyarakat yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat tersebut secara bersama-sama melakukan fungsinya dengan baik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, organisasi dipandang sebagaisekumpulan individu-individu yang membentuk suatu sistem kerja dengan menggunakan komunikasi sebagai dasar pencarian, pengelolaan hingga memahami suatu informasi yang diterimanya agar dapat mengurangi ketidakjelasan informasi. Organisasi sebagai sebuah sistem yang hidup terlibat di dalam sebuah proses aktivitas untuk mempertahankan fungsi dan keberadaannya, oleh sebab itu sebuah organisasi harus mempunyai prosedur untuk menghadapi semua informasi yang harus dikirim dan diterima dalam mencapai tujuannya.

Teori Weick digunakan dalam penelitian ini sebagai kerangka teoritis yang kuat untuk menjelaskan cara organisasi memahami informasi yang diterimanya bagi keberadaan organisasi tersebut. Terkadang informasi yang diterima oleh sebuah organisasi bersifat ambigu dan membutuhkan suatu sistem informasi organisasional yang jelas untuk mengurangi keambiguitasan tersebut. Lingkup sebuah organisasi disini adalah keseluruhan sistem yang ada seperti sumber daya manusia, lingkungan, dan stakeholder.

Teori Informasi Organisasi ini berfokus pada proses pengorganisasian anggota organisasi untuk mengelola informasi daripada berfokus pada struktur organisasi itu sendiri. Sejumlah asumsi yang mendasari teori ini yaitu (West & Turner, 2008:339):

1. Organisasi manusia ada dalam sebuah lingkungan informasi
2. Informasi yang diterima sebuah organisasi berbeda dalam hal ketidakjelasannya
3. Organisasi manusia terlibat di dalam pemrosesan informasi untuk mengurangi ketidakjelasan informasi

Ketiga asumsi dari teori ini menyatakan bahwa organisasi bergantung pada informasi dan lingkungan informasi sebagai sesuatu yang berbeda dari lingkungan fisik dimana keberadaan organisasi dapat menimbulkan ambiguitas-ambiguitas informasi sehingga organisasi memulai aktivitas kerjasama untuk membuat informasi yang diterimanya dapat lebih dipahami. Weick melihat proses mengurangi ketidakjelasan sebagai suatu aktivitas bersama diantara anggota organisasi.

Informasi-informasi yang ada di sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh kondisi organisasi, baik kondisi yang baik maupun kondisi organisasi yang buruk. Apabila sebuah organisasi dalam kondisi yang tidak stabil atau menurun, organisasi tersebut harus berusaha untuk bertahan dengan mengambil sebanyak banyaknya informasi dari lingkungan, baik informasi yang positif maupun negatif.

Hal seperti ini dapat diandaikan dengan Teori Evolusi Sosiokultural Darwin yang menjadi dasar dari Teori Informasi Organisasi yang menyatakan bahwa sebuah organisasi yang dapat beradaptasilah yang akan tetap bertahan. Tradisi Sosiokultural yang juga diwakili oleh teori strukturasi yang menghadirkan gagasan dari Anthony Giddens yang menyatakan bahwa strukturasi merupakan proses akibat yang diharapkan dari tindakan menciptakan norma, aturan, dan susunan sosial lain yang membatasi atau mempengaruhi tindakan di masa depan (Littlejohn & Foss, 2009: 374).

Berdasarkan kondisi perusahaan akibat dari berbagai informasi yang dating inilah maka sebuah perusahaan dapat mengambil langkah atau keputusan yang dapat mengubah atau mempertahankan kebijakan atau keberlangsungan organisasi. Hasil dari setiap keputusan baru dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh pola-pola komunikasi dan kemampuan komunikasi dari orang-orang yang terlibat didalamnya. Seperti yang terjadi pada Organisasi Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia atau IJTI Pengda Jawa Barat.

**SARAN POLA KOMUNIKASI INFORMAL EFEKTIF BAGI IJTI**

 Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

 Di dalam komunikasi informal, pada umumnya tidak mempedulikan struktur pesan atau informasi yang disampaikan. Bahkan ada yang beranggapan bahwa komunikasi informal ini bergerak secara bebas tanpa adanya hirarki dan aturan yang berlaku. Maka dari itu, komunikasi informal ini digunakan dalam situasi yang tidak resmi atau dalam keadaan yang penting atau *urgent.*

 Teori **Karl Weick** (pelopor pendekatan sistem informasi) menganggap struktur hirarkhi, garis rantai komando komunikasi, prosedur operasi standar merupakan mungsuh dari inovasi. Ia melihat organisasi sebagai kehidupan organisasi yang harus terus menerus beradaptasi kepada suatu perubahan lingkungan dalam orde untuk mempertahankan hidup. Pengorganisasian merupakan proses memahami informasi yang samar-samar melalui pembuatan, pemilihan, dan penyimpanan informasi. Weick meyakini organisasi akan bertahan dan tumbuh subur hanya ketika anggota-anggotanya mengikutsertakan banyak kebebasan (*free-flowing*) dan komunikasi interaktif. Untuk itu, ketika dihadapkan pada situasi yang mengacaukan, manajer harus bertumpu pada komunikasi dari pada aturan-aturan.

 Sebagai pembanding hasil penelitian, peneliti mewawancari dua pakar komunikasi, yakni Prof. Dr. Karim Suryadi, M.Si., Guru besar Komunikasi Politik dan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia dan Dr. Idi Subandy Ibrahim, M.Si., Penulis dan Dosen Magister Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan Bandung.

 Menurut Karim Suryadi, dalam menjalankan roda organisasi ada kepentingan yang dapat melahirkan konflik. Sehingga yang perlu di lakukan pengurus organisasi dan anggotanya adalah kehadiran komunikasi yang baik, baik formal dan informal. Komunikasi dengan pola pola yang di sepakati bersama, di harapkan bisa menghindari konflik, atau konflik bisa di hilangkan dengan kesepakatan-kesepakatan dalam sebuah musyawarah.

 Karena IJTI bukan sebuah organisasi perusahaan, tetapi merupakan organisasi profesi yang disana terdapat banyak anggotanya yakni orang orang yang satu profesi yakni jurnalis televisi, tetapi bekerja di perusahaan yang berbeda. Tentukan pola komunikasi yang di bangun tidak lagi seperti sistem pola komunikasi sebuah perusahaan.

 Disarankan oleh Profesor Karim, agar IJTI lebih mengedepankan pola komunikasi informal, dimana ketua dan juga pengurus IJTI bersama anggotanya berkomunikasi berdasarkan kesamaan atau semua merasa setara. Pola pertemanan harus di kedepankan. Dengan merasa senasib dan seperjuangan, maka jalinan komunikasi diantara pengurus dan anggota IJTI akan lebih bisa berjalan.

 Dalam komunikasi organisasi Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI) Pengda Jabar, perlu memiliki nilai dasar yang mengacu dari kode etik IJTI, Jika di organisasi IJTI Pusat menetapkan kode etik, maka di kepengurusan daerah IJTI seperti IJTI Jabar, otomatis mengikuti kode etik, ini menjadi acuan nilai dasar untuk menjalankan organisasi.

 Dibentuknya nilai dasar dengan acuan kode etik pusat, ini akan membantu pemgurus dan anggota, memiliki aturan main dalam ber organisasi. Nilai dasar ini adalah nilai nilai yang dipungut dari budaya daerah setempat, untuk melandasi hubungan pegurus IJTI dengan anggotanya.

 Sehingga perlu komitmen kita boleh saja bekerja dan loyal kepada perusahaan tempat kita bekerja, tetapi dalam organisasi IJTI yang perlu ditegak kan adalah profesi jurnalis. Bukan loyalitas kepada perusahaan bekerja, tetapi pegang teguh sebagai jurnalis, yang tetap netral, tidak berpihak sehingga satu sama lain dalam organisasi akan saling menghargai, bukan mengedepankan loyalitas pada perusahaan tempat bekerja. Komitmen ini lah yang harus di pegang IJTI.

 Dalam organisasi penting arti nilai persahabatan, dalam IJTI persahabatan itu bisa di bangun oleh nilai kesamaan semua anggota IJTI sebagai jurnalis. Komitmen sebagai jurnalis harus di tekankan di dalam organisasi IJTI, karena hanya komitmen itu yang bisa menyatukan adanya perbedaan tadi. Sehingga titik temu ada pada komunikasi organisasinya harus mengarahkan kepada kesadaran, komitmen, kebanggaan kepada profesi jurnalis yang terhimpun dalam wadah Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia, IJTI Jawa Barat.

 Sementara Dr. Idi Subandy Ibdrahim, lebih specsifik lagi menyarankan Komunikasi Organisasi yang perlu dibangun IJTI jabar adalah membangun kedekatan keluarga. Pertama yang perlu dilakukan adalah rasa kebersamaan. Karena jika organisasi ini dibangun atas kepentingan dari pekerjaan masing-masing, nanti akan masuk dalam persaingan, dampaknya persaingan itulah yang dapat menonjol. Komunikasi bisa berjalan misalnya IJTI melakukan event yang semuanya merasa memiliki kebersamaan sehingga saling memiliki moment itu.

 Kedua membicarakan isu, untuk kepentingan bersama. Sehingga isu tersebut dibuat untuk kepentingan bersama, yakni sebagai profesi jurnalis, yaitu meliput isu yang sama dari media masing-masing yang dibawa.

 Ketiga, saling sharing untuk menerima keputusan bersama, membiasakan seluruh anggota dan pemgurus IJTI sedikit demi sedikit menghilangkan egoisme pribadi untuk kepentingan bersama. Tanpa menghilangkan idealism tv masing masing.

 Ketiga saran ini akan membangun kultur di organisasi IJTI. Dalam organisasi profesi yang dibangun komunikasi harus diutamakan komunikasi informal, bukan formal. Karena untuk organisasi profesi seperti IJTI komunikasi formal tidak berlaku, sehingga semua merasa sama. Jika mengedepankan komunikasi informal harus lebih banyak di IJTI, walau secara struktural ada komunikasi formal yang terjadi.

 Dengan kondisi saat ini, memang arah komunikasi informal akan lebih cocok, sebab informal itu akan membuat orang merasa dihargai. Saat ini IJTI masih membangun kultur organisasi. Untuk membangun kultur organisasi yang sehat harus dibangun dahulu kultur komunikasi.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan doa dukungan moril, materil, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Rasa terima kasih tak terhingga penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua, Papah Sofyan Helmi dan Mamah Yunmas Sofyan yang tak lelah berdoa untuk ananda. Istriku Siti Fatimah, yang berlimpah kesabaran mendampingi diriku, dengan tangis dan tawanya. Ketiga anakku, Gifran Yassera Hendra, Ghania Hafidza Hendra, Ghazwan Rahesha Hendra, yang selalu membuat semangat. Serta tiga saudariku, Yudhis, Yona Dan Yoan serta keluarga mereka.
2. Dr. H. Deden Ramdan, M.Si. dan Dr. Aam Amirudin, M.Si. selaku Ketua Pembimbing dan Anggota Pembimbing, yang kerap direpotkan tetapi tetap sabar dalam membimbing penulis. Dr. H. Asep Saefudin dan Prof. Dr. H. Ali Anwar, M.Si. selaku Tim Penguji yang memberikan masukan berharga dari awal hingga akhir penelitian ini.
3. Pengurus Ikatan Jurnalis Televisi Indonesia (IJTI) Pengda Jawa Barat periode 2015-2018, Ketua Iman S. Nurdin, Sekretaris Mudjib Prayitno, Bendahara Azzi Fardiansyah, serta pengurus lainnya Iqwan Sabba Romly, Dicky Wismara, Asep Sarifudin, dan office boy Gani. Karena bantuan dan informasi dari kalian sahabat-sahabatku, penelitian ini dapat terselesaikan.

**Daftar Pustaka**

Littlejohn, Stephen W. 1996. *Theories of Human Communication (Edisi 5)*. Belmont California: Wadsworth

Karl Weick. 1979. The social Psychology of Organizing. McGraw-Hill.

Weick, Karl E. & Richard L. Daft. 1984. Toward a Model of Organizations as Interpretations Systems. The Academy of Management Review, Vol.9, No.2 (Apr, 1984) pp. 284-295.

Weick, Karl E. 1988. Enacted Sensemaking in Crisis Situations. Journal of Management Studies 25:4 July 1988.

Weick, Karl E. 1995. Sensemaking in Organizations. California: Sage Publications Ltd.

Weick, Karl E., K. M. Sutcliffe, & David Obsfeld. 2005. Organizing and the Process of Sensemaking. Organization Science, Vol. 16, No. 4, JulyAugust 2005, pp. 409-421. Wiwoho

Keith Davis, John W Newstrom. 1994. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (2000). *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (2001). “*Komunikasi Organisasi” Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan”*, terjemahan Deddy Mulyana, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Panuju, Redi. (2001). *Komunikasi Organisasi.* Yogyakarta: Media Pressindo

Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: *BPFE.*

Soehartono, Irawan. (2001). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remasa Rosdakarya.

Sutopo. H.B. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya dalam Penelitian.* Surakarta: Sebelas Maret University Press.

\*Stephan P. Robbins. 1994. Teori organisasi, Terjemahan, Edisi 3, Peneribit Arcan, Jakarta

\*Sutarto, 1991. Dasar-dasar Organisasi, Gajah Mada University Press, Jogjakarta

\*Badudu, Zain. 1994. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

\*Sondang P. Siagian. 1980. Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta

\*Dydiet Hardjito. 1995. Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan* *Praktek*. Malang: UMM Press

Hardjana, Agus M. 2003. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius

Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sukidin, Basrowi. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro*. Surabaya: Insan Cendikia.

Armada Sukardi, Wina. 2007, Close Up Seperempat Abad Pelaksanaan Kode Etik Jurnalistik, Dewan Pers, Jakarta

Girsan, Juniver, 2007, Penyelesaian Sengketa Pers Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Ishwara, Luwi, 2005, Catatan-catatan Jurnalisme Dasar, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.

Kusumaningrat, Hikmat, Purnama kusumaningrat, 2006, Jurnalistik Teori dan Praktik Bandung Remaja Rosdakarya Bandung.

Kovach, Bill & Tom Rosentiel, 2006, Sembilan Elemen Jurnalisme, 2006, Pantau, Jakarta

Luwarso, Lukas, Samsuri, 2007, Pelanggaran Etika Pers Jakarta: Dewan Pers bekerjasama dengan FES

Sobur, Alex, 2001, Etika Pers Profesionalisme dengan Nurani Humaniora UtamaPress: Bandung.

Kusumaningrat, Hikmat dan Purnama Kusumaningrat. 2005. Jurnalistik Teori dan Praktik. Bandung: Remaja Rosda Karya

Bambang, P., Wisudo. 2001. Membangun Organisasi Pekerja di Perusahaan Pers. Jakarta: AJI Indonesia

Dewan Pers. (2011). Kriteria dan Tata Cara Menetapkan Organisasi Wartawan sebagai Lembaga Penguji Standar Kompetensi Wartawan. Dewan Pers, Jakarta.

Suherli, F. (2013). Peranan Organisasi Wartawan dalam Menjaga Kebebasan Pers di Indonesia, Fakultas Ilmu Komunikasi, UNPAD. Bandung.

Morissan M.A, Teori Komunikasi Organisasi, (Jakarta: Ghalia Indonesia,2009)

Abdullah Masmuh, Komunikasi Organisasi dalam Prespektif Teori dan Praktek, (Malang: UMMpress,2010)

Online:

http://perilakuorganisasi.com/tag/karl-e-weick

Carter, J. Michael & Fuller, Celene. Symbolic Interactionism.

Melalui http://universitypublications.net/ijas/0807/pdf/V5G165.pdf [29/09/16]

Ledlie, W. Susan. Thinking Qualitatively.

Melalui http://www.columbia.edu/itc/hs/nursing/m6728/misc/IntroQualMasters.pdf [01/10/16]

Legard, Robin & Keegan, Jill. Qualitative Reasearch Practice: In-depth Interview.

Melalui <http://www.scope.edu/Portals/0/progs/med/precoursereadings/IEIKeyReading5.pdf> [29/09/16]

[https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-informa](https://pakarkomunikasi.com/komunikasi-informal)l

1. <https://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi_organisasi> diakses pada 13 Maret 2017 pada pukul 16:30
2. <https://meiliemma.wordpress.com/2006/10/02/18/>diakses pada 13 Maret 2017 pada pukul 19:35

<https://ijtijawabarat.wordpress.com/>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Ikatan\_Jurnalis\_Televisi\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Ikatan_Jurnalis_Televisi_Indonesia%20)

Artikel:

Pengorganisasian dan Struktur Organisasi di Industri Media oleh Satrio Arismunandar, https://www.academia.edu/5356866/Pengorganisasian\_dan\_Struktur\_Organisasi\_di\_Industr i\_Media diakses Sabtu, 13 Desember 2014 pukul 17.47 WIB.

**Penelitian terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Daiman pada tahun 2007, dengan judul tesisnya, “Hubungan Human Relations Pimpinan dengan Motivasi kerja Pegawai suatu studi pada Lingkungan Biro Humas dan Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh di simpulkan bahwa, terdapat hubungan positif antara human relation pimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada lingkungan Kantor Biro Humas dan Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dan tingkat hubungannya adalah tinggi (kuat). Dimana hubungan motivasi kerja karyawan di kantor Biro Humas dan Umum Sekretariat daerah Propinsi jambi berada pada tingkat yang cukup berarti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Jaulim Sirait tahun 2004 dengan judul Tesis : “ Studi Tentang Kinerja di lingkungan Sekretariat Dewan Maritim Indonesia”, yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Kinerja organisasi dari Sekretariat Dewan Maritim Indonesia menunjukkan kinerja yang belum memadai yang ditunjukkan oleh hasil yang dicapai dalam mengemban tugas pokok dan fungsi antara lain kemampuan melakukan penelitian untuk perumusan dan eveluasi di bidang kelautan belum memadai, penyiapan bahan kebijakan belum mencapai hasil yang diharapkan,mengorganisir pertemuan belum memadai, penyelenggaraantata usaha belum memadai, termasuk pelaksanaan tugas yang diberikanoleh Ketua Harian DMI belum memadai memenuhi kebutuhanpengelolaan kemaritiman dan perkembangan visi dan misi kelautan dan perikanan. Faktor sumber daya manusia yang ada secara kuantitatif belummencukupi untuk mengelola kapasitas organisasi sesuai dengan tugas pokok dan iimgsi organisasi Sekretariat DMI sebagai perwujudan tujuan organisasi dan misi yang diembannya. Sedangkan kualitas sumber daya manusia sesungguhnya belum cukup memadai dari segi pendidikan maupun kemampuan dan ketrampilan analisis kebijakan yang ada, melihatperkembangan bidang kebijakan kelautan yang ditangani organisasiSekretariat DML Faktor kepemnnpinan yang ada belum secara hirarkhrsmampu menggerakan hidung hidung, karyawan dan staf untuk secara bersantan-sama meningkatkan kinerja organisasi Sekretariat dan memotivasi dari kepemimpinan yang ada belum digunakan secara maksimal, demikian juga elemen kemampuan mengorganisir nim organisasi yang ada. Adapun elemen tingkat pembinaan yang dilakukan pimpinan kepada satuan organisasi yang ada belum maksimal, termasuk memecahkan masalah yang timbul di lingkungan organisasi Sekretariat Dewan Maritim Indonesia. Dengan demikian dapat dikatakan efektivitas kepemimpinan yang memadai belum terjadi di organisasi Sekretariat DMLmembuat kinerja organisasinya menjadi belum memadai pula. Faktor pembagian kerja yang terjadi di organisasi Sekretariat DML belum mencapai hasil yang memadai, karena konsentrasi dan volume pekerjaan masih banyak dikerjakan pada tingkat Tata Usaha Sekretariat DML Unitkerja pada Sekretariat Bidang tidak berjalan secara memadai. Elemenpembagian tugasberdasarkan struktur dan fungsi tidak berjalan sesuai tugas pokok dan fungsi yang ada, pelaksanaan tugas terjadi penumpukan di tata usaha, penyelesaian tugas berdasarkan hierarkhi tidak berjalan secara memadai. Faktor koordinasi antar unit organisasi di lingkungan Sekretariat DML belum berjalan secara memadai yang terindikasi dari belum adanya keterpaduan dan dukungan antar Sekretariat Bidang denganTata Usaha atau lainnya, kesatuan persepsi akan misi organisasi Sekretariat DMI belum terjadi, aliran infomasi tidak berjalan secara efektif, dan aturan prosedur belum dijalankan secara baik.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hana Yuliawati Padmawijaya pada tahun 2008, dengan judul tesisnya, Iklim Komunikasi Organisasi dalam Menumbuhkan Produktivitas Kerja Pegawai Studi deskriptif analisis tentang iklim komunikasi organisasi dalam menumbuhkan produktifitas kerja pegawai fakultas ilmu komunikasi Universitas Padjadjaran, berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan produktifitas kerja pada Pegawai Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran Bandung.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Susi Perbawasari pada tahu 2005, dengan judul tesisnya “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Suatu studi tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Divisi Regional PT. Telekomunikasi Tbk”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai. Variabel variabel tersebut yang meliputi “Supportiveness”, yang terdiri atas perhatian dan pengertian, pemecahan kesulitan bersama, perlakuan sebagai teman, kesempatan dalam penyelesaian tugas, berkomunikasi dengan soparntlesibilitas dan penyesuaian diri (adaptasi) serta pemberian kesempatan waktu terhadap penyelesaian tugas karyawan, variabel partisipasi dalam pembuatan putusan dan variabel tujuan pada kinerja, keterbukaan