Jurnal
JAMBURA
ILMU KOMUNIKASI
Volume 2 Issue 2, 2024
e-ISSN : 3026-2380 jik.fis.ung.ac.id

Dimensi Iklim Komunikasi Pada Organisasi Non-Profit (Studi Deskriptif Pada Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Cabang Provinsi Gorontalo)

Muhammad Aldrin Riofani Toana[1], Citra F. I. L. Dano Putri[2], Siti Mayasari Pakaya[3]

[1]Jurusan Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

[2,3]Dosen Jurusan Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

ABSTRAKSI

Iklim komunikasi organisasi merupakan sebuah cerminan keadaan yang menunjukan karakteristik, kondisi, dan kualitas pelaksanaan komunikasi di lingkungan organisasi yang merujuk pada sikap dan tindakan anggota, yang berarti kualitas iklim komunikasi pada sebuah organisasi akan selaras dengan produktifitas anggota. Pada penelitian ini akan dikaji bagaimana kualitas iklim komunikasi organisasi pada salah satu organisasi non-profit yang ada di Provinsi Gorontalo yaitu Federasi *Dancesport* dan *Breaking* Seluruh Indonesia (FDBI). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kualitas iklim komunikasi pada organisasi non-profit serta apa saja faktor yang memengaruhi kualitas iklim komunikasi tersebut. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan observasi partisipan, wawancara terstruktur, studi pustaka, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari anggota dan pengurus inti FDBI Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian menunjukan bahwa 6 dari 10 dimensi iklim komunikasi pada FDBI Provinsi Gorontalo memiliki kualitas yang cenderung mengalami dinamika yang signifikan dipengaruhi oleh faktor internal seperti visi-misi, kepemimpinan, kebijakan, budaya organisasi, perilaku anggota, dan teknologi, serta faktor eksternal seperti arus demokratisasi, ekonomi, dan politik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas iklim komunikasi pada FDBI Provinsi Gorontalo berada dalam kondisi yang kurang baik selama jangka waktu penelitian.

Kata Kunci : Komunikasi organisasi; Iklim komunikasi; Organisasi non-profit.

Untuk mengutip artikel ini (APA Style):

Toana, Putri & Pakaya. (2024). Dimensi Iklim Komunikasi Pada Organisasi Non-Profit (Studi Deskriptif Pada Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Cabang Provinsi Gorontalo). *Jambura Ilmu Komunikasi*. *X*(X), XX-XX. https://doi.org/xxxx

Correspondence: Aldrin.rio456@gmail.com, Muhammad Aldrin Riofani Toana, Jurusan Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Tim., Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96128.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Copyright © 2024 Toana,dkk.

PENDAHULUAN

Manusia berkomunikasi untuk memperluas hubungan sosial di masyarakat serta membina iklim komunikasi positif dalam organisasi, termasuk di FDBI Provinsi Gorontalo. Dalam organisasi, komunikasi tidak hanya mempertahankan kinerja tetapi juga membina relasi yang menyenangkan. Organisasi non-profit, seperti FDBI, memerlukan komunikasi efisien untuk mencapai tujuan sosial mereka. Iklim komunikasi dalam organisasi mencakup suasana, norma, dan nilai-nilai yang mempengaruhi interaksi antar anggota. Dalam konteks FDBI, konflik komunikasi bisa muncul, terutama antara komunitas dancesport yang berbeda. Pentingnya mengelola komunikasi yang efektif di organisasi non-profit, seperti FDBI, dapat mendukung tujuan organisasi dan pengembangan seni tari di Indonesia, khususnya di Provinsi Gorontalo. Penelitian tentang iklim komunikasi dalam organisasi non-profit seperti FDBI Provinsi Gorontalo menjadi penting untuk mengoptimalkan efisiensi organisasi dan kontribusi terhadap pengembangan seni tari di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Organisasi juga dapat diartikan sebagai wadah bagi sekumpulan orang untuk berkumpul, berserikat dan bekerja sama secara terkoordinasi dalam memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang tersedia baik itu tenaga manusia, dana, materi, teknologi, metode, dan lingkungan sesuai dengan realitas dan fleksibilitas untuk mencapai tujuan yang sama (Suranto, 2018). A. W. Suranto menekankan 10 karakteristik sebuah organisasi, yaitu : komunikasi dan koordinasi, pembagian pekerjaan, hierarki dan otoritas, berserikat dan bekerja sama, dinams, memerlukan informasi, realitas, fleksibilitas, tujuan bersama, dan sistem kooperatif. Menurut Ami M (2002), organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sekelompok orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi hierarki otoritas.

Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (Pace, Regan, Miller, & Dunn, 1998). Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam sebuah organisasi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal (Arni Muhammad, 2002). Merujuk pada Wursanto (1987), komunikasi organisasi dapat dibedakan dalam dua macam pengertian, yaitu sebagai tata hubungan administrasi dan hubungan tata usaha. A.W Suranto (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat memberikan manfaat seperti citra organisasi yang lebih baik, respons khalayak lebih dinamis, kemitraan lebih kuat, arus kerja lebih teratur, produktivitas meningkat, pengambilan keputusan lebih cepat, dan pemecahan masalah yang lebih akurat.

Organisasi non-profit adalah organisasi atau lembaga yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan finansial, melainkan untuk mencapai tujuan sosial atau kemanusiaan. Organisasi non-profit tidak serta-merta merugikan anggota organisasi, dalam pengoperasian nya organisasi non-

profit juga dapat menghasilkan keuntungan untuk setiap anggota yang berpartisipasi, namun setiap bagian organisasi harus mengatur keuangan dengan baik agar kegiatan dan program organisasi tetap berjalan. Dalam ranah strategi komunikasi organisasi non-profit, perhatian yang diberikan pada keterlibatan pihak-pihak berkepentingan dan masyarakat sangatlah krusial. Komunikasi dalam organisasi non-profit melibatkan dua fungsi utama, yakni komunikasi organisasi dan komunikasi program (Vinanda, 2021).

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi merupakan suatu keadaan yang menunjukkan karakteristik, kondisi, dan kualitas pelaksanaan komunikasi di lingkungan organisasi yang secara relatif terus mengalami dinamika atau perubahan (Suranto, 2018). Karakteristik atau keadaan iklim komunikasi mengalami dinamika yang terus berubah

Iklim komunikasi dalam organisasi bersifat dinamis, kadang harmonis dan kooperatif, namun bisa juga mengalami ketegangan dan konflik. Berikut adalah dimensi-dimensi yang mempengaruhi iklim komunikasi menurut Suranto A.W:

1. Toleransi: Kemauan untuk menghormati dan menghargai perasaan pihak lain. Tingkat toleransi yang tinggi mendukung iklim komunikasi yang kondusif.
2. Partisipasi: Peluang yang seimbang untuk seluruh anggota organisasi terlibat dalam kegiatan. Keseimbangan ini meningkatkan rasa keadilan dan kualitas iklim komunikasi.
3. Sikap Menghargai Orang Lain: Mengakui nilai dan martabat setiap individu. Sikap ini mencegah perlakuan merendahkan dan menjaga iklim komunikasi yang positif.
4. Sikap Mendukung (Suportif): Persetujuan dan dukungan terhadap orang lain. Ketegangan atau serangan terhadap pandangan pihak lain dapat menurunkan kualitas iklim komunikasi.
5. Sikap Terbuka: Kejujuran dan transparansi dalam berkomunikasi. Keterbukaan mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan.
6. 6/ Kepercayaan: Keyakinan bahwa tidak ada bahaya dari orang lain dalam hubungan. Kepercayaan yang tinggi menciptakan lingkungan komunikasi yang aman dan efektif.
7. Keakraban: Kedekatan dan kehangatan dalam hubungan. Keakraban meningkatkan suasana kerja yang bersahabat dan komunikasi yang efektif.
8. Kesejajaran: Kesetaraan posisi antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Kesejajaran mencegah dominasi dan meningkatkan keadilan dalam komunikasi.
9. Respons: Keakuratan dalam memberikan tanggapan. Respons yang tepat menjaga kepercayaan dan kualitas komunikasi.
10. Suasana Emosional: Keselarasan ekspresi emosional yang mendukung komunikasi. Ekspresi emosional yang sesuai meningkatkan efektivitas komunikasi dan hubungan interpersonal. Dimensi-dimensi ini saling terkait dan berkontribusi pada terciptanya iklim komunikasi yang sehat dan produktif dalam organisasi.

Teori Dialektika Relasional

Teori dialektika relasional dikemukakan oleh Dr. Lesile A. Baxter, beliau adalah seorang pengajar studi ilmu komunikasi sekaligus seorang peneliti tentang keluarga dan komunikasi relasional yang menjadi cikal bakal dari teori ini. Teori ini menguraikan bahwa setiap relasi atau hubungan selalu disertai oleh kontradiksi yang muncul di dalamnya.

Griffin (2006) menyampaikan beberapa asumsi yang dibangun dalam teori dialektika relasional ini yaitu:

1. Hubungan tidak bersifat linear.
2. Hidup berhubungan ditandai dengan adanya perubahan.
3. Kontradiksi merupakan fakta fundamental dalam berhubungan.
4. Komunikasi sangat penting dalam mengelola dan menegosiasikan kontradiksi-kontradiksi dalam hubungan.

Penelitian Terdahulu

Berbagai aspek iklim komunikasi dalam konteks organisasi terungkap pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti "Iklim Komunikasi Pada Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Kuningan" dan "Iklim Komunikasi Organisasi Di Hotel Savana Malang," (Santoso) memiliki kesamaan dalam objek penelitian dengan organisasi FDBI Provinsi Gorontalo. Meskipun konteksnya berbeda, tetapi analisis mengenai iklim komunikasi di organisasi dapat memberikan wawasan tentang pola-pola komunikasi yang juga relevan untuk FDBI Provinsi Gorontalo. Penelitian yang telah dilakukan pada organisasi non-profit, seperti "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi," (Hutagalung & Ritonga) dapat memberikan pemahaman tambahan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut beroperasi dalam konteks organisasi non-profit. Penelitian "Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19" (Aldizza & Santosa) memberikan pandangan khusus tentang bagaimana iklim komunikasi dapat berubah atau dihadapkan pada tantangan selama situasi pandemi. Penelitian seperti "Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al-Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2" (Aditya & Lutfi) membahas faktor-faktor budaya dan kontekstual dalam iklim komunikasi organisasi yang dapat memberikan pandangan yang berharga tentang bagaimana konteks budaya dan organisasional mempengaruhi iklim komunikasi.

Pembeda penelitian ini dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan diatas adalah subjek penelitiannya, yakni fokus pada Federasi *Dancesport* Dan *Breaking* Seluruh Indonesia (FDBI) Provinsi Gorontalo, sebuah organisasi non-profit di bidang seni tari dan *Dancesport*. Dalam konteks penelitian, posisi peneliti adalah sebagai partisipan, yang mana menggambarkan peneliti yang tidak hanya mengobservasi subjek atau fenomena penelitian, melainkan secara aktif terlibat dalam situasi atau kelompok yang sedang diteliti

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Peneliti menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya (Kriyantono, 2006). Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif dipilih untuk menggambarkan kompleksitas komunikasi di organisasi FDBI Provinsi Gorontalo. Pendekatan ini memungkinkan untuk mengidentifikasi pola dan dinamika komunikasi secara menyeluruh dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan perspektif anggota FDBI.

Subjek dalam penelitian ini mencakup anggota dan pihak terkait yang secara aktif terlibat dalam kegiatan dan interaksi di FDBI Provinsi Gorontalo, sebuah organisasi non-profit. Ini mencakup berbagai individu, seperti anggota tim, pengurus, instruktur, dan mereka yang memiliki peran penting dalam komunikasi internal dan eksternal organisasi. Sedangkan objek penelitian ini yaitu iklim komunikasi di dalam organisasi non-profit ini, peneliti akan mengeksplorasi struktur komunikasi, dan dinamika interaksi yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Pneliti menggunakan teknik pengumpulan data observasi partisipan, wawancara terstruktur, studi pustaka, dan dokumentasi. Proses wawancara pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang disesuaikan dengan konteks penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan tujuh informan yang menjabat sebagai pengurus inti di organisasi FDBI Provinsi Gorontalo. Serta satu informan yang merupakan anggota senior FDBI Provinsi Gorontalo

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dengan lokasi penelitian yang terletak di dance studio setiap tim dance yang tergabung dalam organisasi FDBI Provinsi Gorontalo dan juga Lapangan Rektorat Universitas Negeri Gorontalo yang merupakan tempat latihan bersama (*freestyle session*) yang diadakan oleh FDBI Provinsi Gorontalo, serta pido coffee yang menjadi tempat nongkrong anggota FDBI Provinsi Gorontalo

Setelah pengumpulan data wawancara, analisis dimulai dengan mengklasifikasikan data ke dalam kategori-kategori dan melakukan pemaknaan sesuai prinsip dasar penelitian kualitatif. Proses pemaknaan ini memperhatikan teori untuk menginterpretasi dan mendialogkan temuan dengan berbagai konteks. Data dari observasi dikelompokkan dalam kategori khusus dan diinterpretasi dengan memadukan konsep atau teori tertentu. Validitas data diperiksa melalui teknik triangulasi data, diskusi menyeluruh, pembuatan laporan yang jelas, dan pemantapan kualitas data. Ini mencakup kredibilitas, dependabilitas, transferabilitas, dan konfirmabilitas data.

HASIL PENELITIAN

Dimensi Iklim Komunikasi Pada FDBI Provinsi Gorontalo

1. Toleransi

Toleransi, yaitu kemauan untuk menghargai dan menghormati perasaan pihak lain (Suranto, 2018), adalah elemen penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik dalam organisasi. Pada FDBI Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan kualitas toleransi, seperti terlihat dalam kegiatan buka puasa bersama dan kompetisi dance dimana pengurus mentolerir kemauan seorang anggota senior untuk ikut serta pada kategori junior (*rookie*), dinamika komunikasi tetap mengalami ketegangan. Insiden debat sengit dan ketidakmampuan untuk mentolerir perbedaan pendapat sering kali terjadi disebabkan oleh kurangnya pengalaman berorganisasi di antara anggota. Ini mengindikasikan bahwa dimensi toleransi pada FDBI Provinsi Gorontalo memiliki kualitas yang tidak stabil.

2. Partisipasi

Partisipasi, yaitu kesempatan yang berimbang untuk terlibat dalam kegiatan organisasi (Suranto, 2018), adalah kunci dalam menciptakan hubungan yang baik. Di FDBI Provinsi Gorontalo, upaya untuk memastikan partisipasi yang adil tercermin dalam pengkhususan kategori rookie pada setiap kompetisi, guna melatih dan memberikan kesempatan yang nyaman bagi anggota baru. Ini menunjukkan kualitas dimensi partisipasi yang sangat baik, mendorong semua anggota, baik senior maupun junior, untuk aktif berpartisipasi. Selama kurun waktu 2 bulan penelitian, peneliti tidak menemukan temuan yang mengindikasikan kualitas yang buruk pada dimensi partisipasi di FDBI Provinsi Gorontalo

3. Sikap Menghargai Orang Lain

Sikap menghargai orang lain, yang mencakup pengakuan martabat individu dan larangan perilaku merendahkan (Suranto, 2018), adalah kunci dalam menciptakan iklim komunikasi yang sehat. Di FDBI Provinsi Gorontalo, dimensi ini menunjukkan dinamika yang signifikan. Program mingguan latihan bersama, di mana pelatih dari tiga dance crew bergantian memimpin, menunjukkan peningkatan sikap saling menghargai. Semua anggota menghormati pemateri dan mengikuti arahan tanpa memandang asal dance crew, sementara pemateri memberikan perhatian yang adil kepada semua peserta. Namun, konflik terkait sikap tidak menghargai sering terjadi, terutama di kalangan senior yang mengikuti event FDBI. Beberapa oknum tidak menerima keputusan juri dan menantang untuk "call out battle," menunjukkan sikap melecehkan terhadap integritas juri dan panitia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun ada perbaikan dalam sikap menghargai orang lain di FDBI Provinsi Gorontalo, insiden tertentu menunjukkan bahwa dimensi ini masih perlu diperkuat untuk mencapai iklim komunikasi yang sepenuhnya harmonis.

4. Sikap Suportif

Sikap suportif dalam iklim komunikasi organisasi, yang berlawanan dengan sikap bertahan, adalah kunci untuk menjaga kualitas komunikasi yang baik (Suranto, 2018). Di FDBI Provinsi Gorontalo, sikap suportif sangat kuat terlihat ketika salah satu *dancecrew* ingin mengadakan event. Semua anggota, meskipun dari *dancecrew* yang berbeda, selalu mendukung dan membantu pelaksanaan event tersebut, seperti yang diungkapkan oleh berbagai informan.

Contohnya, saat YMB Dance School merayakan ulang tahun pertama, anggota dari So-Hip Movement membantu dalam hal-hal krusial seperti desain pamflet dan proposal event, menunjukkan tingkat dukungan yang tinggi di antara anggota FDBI. Namun, meskipun mayoritas anggota menunjukkan sikap suportif, terdapat beberapa individu yang bersikap bertahan, merasa tersingkirkan, dan sering kali tidak setuju dengan ide mayoritas. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun secara umum dimensi sikap suportif di FDBI Provinsi Gorontalo baik, masih ada beberapa dinamika yang perlu diperbaiki untuk mencapai iklim komunikasi yang sepenuhnya harmonis.

5. Sikap Terbuka

Sikap terbuka, yang melibatkan kemauan untuk mengungkapkan diri secara jujur, merupakan aspek kunci dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik (Suranto, 2018). Di FDBI Provinsi Gorontalo, dimensi ini tercermin dalam berbagai konteks. Dalam budaya organisasinya, seperti dalam budaya cypher, para anggota, terutama anggota baru, menunjukkan keterbukaan dengan mengungkapkan rasa minder dan ketidakpercayaan diri mereka di depan para senior. Hal ini mencerminkan sikap terbuka dalam menerima dan mengungkapkan ketidakpastian serta kelemahan. Sikap terbuka juga tercermin dalam interaksi interpersonal antara anggota saat berkumpul di luar kegiatan formal. Para anggota saling berbagi perasaan dan curhat, menunjukkan keterbukaan dan kepercayaan satu sama lain. Lebih lanjut, sikap terbuka juga ditunjukkan oleh ketua FDBI Provinsi Gorontalo, yang selalu menerima aspirasi dan keluhan dari anggota dengan sikap terbuka. Bahkan, para anggota tidak ragu untuk mengungkapkan ketidaknyamanan atau perasaan negatif, asalkan dapat dilakukan dengan cara yang menghormati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, dimensi sikap terbuka di FDBI Provinsi Gorontalo cukup stabil selama periode penelitian, tanpa adanya indikasi konflik atau penurunan kualitas. Ini menunjukkan bahwa keterbukaan dalam berkomunikasi telah menjadi bagian integral dari budaya organisasi mereka.

6. Kepercayaan

Dalam iklim komunikasi FDBI Provinsi Gorontalo, dimensi kepercayaan menunjukkan pola unik yang mencerminkan adanya hierarki internal. Setiap dance crew dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi di antara anggota mereka sendiri dibandingkan dengan kepercayaan terhadap anggota dari dance crew lain atau pengurus FDBI. Hal ini tercermin dalam pengalaman dan interaksi yang lebih intens antar sesama anggota satu dance crew. Pola hierarki ini menandai bahwa kepercayaan tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh struktur organisasi dan dinamika hubungan antaranggota.

7. Keakraban

Dalam FDBI Provinsi Gorontalo, dimensi keakraban tercermin dalam intensitas interaksi dan nongkrong antaranggota, terutama anggota senior. Meskipun terjadi candaan yang sering kali melibatkan pembicaraan yang sensitif, seperti mengenai fisik, status, atau ras, serta pemberian julukan "absurd", ketersinggungan yang berujung konflik jarang terjadi. Namun, dinamika dalam

keakraban seringkali muncul antara anggota baru dan senior, di mana terkadang batas keakraban belum disepakati dengan jelas, menyebabkan rasa tidak dihargai di kalangan senior. Hal ini mengindikasikan penurunan kualitas dalam dimensi keakraban dalam iklim komunikasi FDBI Provinsi Gorontalo.

8. Kesejajaran

Dalam FDBI Provinsi Gorontalo, dimensi kesejajaran dalam iklim komunikasi tercermin dalam dua konteks yang berbeda. Pada level kepengurusan, rapat yang melibatkan para pengurus inti sering dilakukan tanpa melibatkan seluruh anggota, menunjukkan ketidaksejajaran dalam akses informasi dan keputusan. Namun, dalam konteks pengembangan atlit, semua anggota memiliki akses yang adil terhadap sharing session dan seleksi atlit nasional, menunjukkan peningkatan dalam kesejajaran. Ini mengindikasikan bahwa kualitas dimensi kesejajaran dalam iklim komunikasi organisasi FDBI Provinsi Gorontalo bervariasi tergantung pada konteksnya

9. Respon

Dimensi respon dalam iklim komunikasi FDBI Provinsi Gorontalo terbukti sangat baik, baik dalam konteks verbal maupun non-verbal. Anggota menanggapi situasi dengan tepat, baik dengan menyampaikan pendapat secara langsung maupun melalui respon non-verbal yang sesuai, seperti yang terlihat dalam event Gorontalo Street Dance Championship Series para anggota FDBI memberikan respon yang meriah terhadap penampilan anggota lain yang *kill the beat* (menari sesuai irama). Tidak ada indikasi penurunan kualitas dalam dimensi respon selama masa penelitian, menunjukkan bahwa kualitas dimensi respon pada FDBI Provinsi Gorontalo sangat terjaga dengan baik

10. Suasana Emosional

Suasana emosional dalam iklim komunikasi FDBI Provinsi Gorontalo terjaga dengan baik, terbukti dari ekspresi sorakan, senyuman tulus, dan kontak fisik hangat yang diberikan kepada anggota yang meraih prestasi. Tidak hanya itu, sentuhan fisik dan euforia yang sama dirasakan oleh semua anggota, tanpa memandang siapa yang menjadi juara, menunjukkan konsistensi dalam suasana emosional yang dijaga oleh seluruh anggota. Selama periode penelitian, tidak ada dinamika yang mengindikasikan penurunan kualitas dalam dimensi suasana emosional, menegaskan bahwa FDBI Provinsi Gorontalo mempertahankan suasana emosional yang positif dalam iklim komunikasi organisasinya.

Faktor – Faktor Pembentuk Iklim Komunikasi

iklim komunikasi merupakan pola dan suasana komunikasi yang dinamis, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Berikut adalah beberapa faktor dominan yang mempengaruhi iklim komunikasi tersebut.

Faktor Internal

1. Visi Dan Misi Organisasi

Visi dan misi merupakan elemen kunci bagi sebuah organisasi, berperan sebagai citra dari aspirasi dan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut. Di FDBI Gorontalo, visi dan misi diselaraskan dengan arahan pusat, namun pengurus lokal menetapkan inisiatif spesifik untuk mengembangkan dancesport di wilayah tersebut. Walaupun formulasi visi dan misi tidak melibatkan semua anggota, organisasi ini tetap proaktif dalam melaksanakan aktivitas yang mendukung misi mereka. Dinamika ini dapat dilihat melalui beragam kegiatan dan promosi di platform media sosial. Visi dan misi yang terdefinisi dengan baik memfasilitasi kesatuan di antara anggota dan memperkuat perencanaan serta proses pengambilan keputusan, meskipun tantangan dapat muncul akibat minimnya partisipasi anggota dalam pembentukan visi dan misi.

2. Manajer Atau Pimpinan

Dalam iklim komunikasi organisasi, peran manajer atau pemimpin sangat krusial dalam membentuk suasana dan pola komunikasi. Di FDBI Gorontalo, pemimpin seperti Kak Arif menunjukkan kepemimpinan bijaksana dengan keterbukaan terhadap saran dan kritik, serta mengedepankan keputusan kolektif di forum rapat. Pemimpin juga penting dalam menyelesaikan konflik antar anggota, seperti peran Kak Arif sebagai mediator. Kepemimpinan efektif yang melibatkan interaksi langsung dan pemahaman dinamika interpersonal adalah kunci untuk iklim komunikasi yang positif. Kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif dapat menginspirasi dan memotivasi, sedangkan yang otoriter atau kurang komunikatif bisa menciptakan ketegangan dan konflik.

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi berperan krusial dalam menentukan iklim komunikasi. Di FDBI Gorontalo, kebijakan yang fleksibel dan sesuai AD/ART telah membangun lingkungan yang nyaman dan inklusif untuk anggotanya. Fikri, seorang anggota FDBI, menyatakan bahwa kebijakan yang toleran dan empati dari pengurus memberikan kebebasan bagi anggota untuk berkontribusi tanpa merasa dibatasi, termasuk saat mereka terlambat. Kebijakan yang mendukung dan adil berkontribusi pada iklim komunikasi yang harmonis dan positif, sedangkan kebijakan yang otoriter atau kurang transparan bisa menimbulkan rasa tidak puas dan curiga.

4. Tingkah Laku Anggota

Perilaku anggota sangat penting dalam menentukan iklim komunikasi organisasi. Di FDBI Gorontalo, tingginya persaingan kerap menimbulkan konflik karena beragam motivasi pribadi, seperti keinginan untuk menonjol atau mencapai tujuan individu. Untuk menangani konflik, pengurus menekankan pentingnya menghormati satu sama lain dalam setiap interaksi, baik dalam latihan maupun kompetisi. Sikap saling menghormati ini diharapkan mempererat hubungan antaranggota dan menciptakan iklim komunikasi yang sehat. Anggota yang proaktif dan saling menghargai berkontribusi pada iklim positif, sedangkan perilaku negatif dapat mengganggu harmoni komunikasi.

5. Aplikasi Teknologi

Teknologi berperan krusial dalam membentuk dan menjaga komunikasi yang efektif di FDBI Gorontalo. Dengan teknologi, koordinasi, distribusi informasi, dan kerjasama antar pengurus dan anggota menjadi lebih mudah melalui aplikasi seperti WhatsApp dan Instagram. WhatsApp memudahkan koordinasi dan diseminasi informasi penting, sedangkan Instagram berfungsi untuk promosi dan pendidikan mengenai aktivitas organisasi. Teknologi ini menjamin komunikasi yang efisien, transparan, dan mudah diakses, yang mendukung suasana komunikatif yang positif dan inklusif. Kegagalan dalam mengadopsi teknologi atau penggunaannya yang tidak maksimal bisa mengganggu komunikasi dan menimbulkan gap informasi.

Faktor Eksternal

1. Arus Demokratisasi

Demokratisasi informasi melalui media sosial telah mempengaruhi iklim komunikasi di FDBI Provinsi Gorontalo, memberi anggota akses ke informasi dancesport. Hal ini meningkatkan pengetahuan mereka, terutama dalam memahami kompetisi internasional. Namun, dampak negatif juga muncul, seperti perilaku buruk seorang mantan anggota yang meniru Bboy Lillou dari Prancis, yang berpotensi merusak reputasi organisasi. Pengurus FDBI dihadapkan pada tantangan untuk mengatur reaksi anggota terhadap informasi online dan mengedukasi mereka tentang manajemen informasi agar komunikasi tetap konstruktif.

2. Ekonomi dan Politik

Faktor ekonomi dan politik berperan penting dalam menentukan iklim komunikasi di FDBI Gorontalo. Kekurangan dana membuat organisasi ini mengandalkan sumbangan anggota dan sponsor untuk aktivitas lokal, sedangkan bantuan dari KORMI hanya untuk event nasional, mempengaruhi keikutsertaan dan semangat anggota. Dinamika politik yang fluktuatif, termasuk perubahan pengurus, menimbulkan ketidakpastian, konflik, dan perubahan kekuasaan, yang mengacaukan stabilitas dan komunikasi. Manajemen komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk memastikan efisiensi dan kelangsungan organisasi di tengah tantangan ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kualitas iklim komunikasi di FDBI Provinsi Gorontalo dan faktor-faktor yang mempengaruhinya melalui observasi, wawancara, studi literatur, dan dokumentasi. Iklim komunikasi organisasi ini terlihat dinamis, dapat membaik atau memburuk tergantung pada faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan temuan penelitian ditemukan bahwa 6 dari 10 dimensi iklim komunikasi pada FDBI Provinsi Gorontalo mengalami dinamika yang signifikan dalam kurun waktu 2 bulan penelitian. Dinamika kualitas toleransi di FDBI Gorontalo kerap terjadi. Peningkatan kualitas muncul saat anggota mentoleransi perbedaan pendapat, yang didorong oleh kebijakan pimpinan yang bijaksana. Namun, kualitas ini menurun ketika konflik tidak ditangani dengan baik, dipengaruhi oleh budaya street dance yang tegas dan perilaku anggota yang dipengaruhi oleh budaya negatif.

Dimensi menghargai orang lain meningkat ketika anggota saling menghormati integritas tanpa memandang latar belakang. Namun, kualitas ini menurun ketika perilaku tidak menghormati muncul, terutama selama kompetisi, yang dipicu oleh perilaku anggota dan arus informasi eksternal yang tidak tersaring dengan baik. Sikap mendukung meningkat ketika anggota saling membantu dalam penyelenggaraan acara, didorong oleh visi dan misi organisasi yang jelas. Namun, sikap ini menurun ketika beberapa anggota bersikap defensif terhadap pendapat orang lain dan mencari kelemahan, dipengaruhi oleh perilaku individu yang tidak menghargai pentingnya penerimaan perbedaan.

Kualitas kepercayaan mencerminkan hierarki berdasarkan latar belakang dance crew, yang menunjukkan kepercayaan tinggi dalam kelompok namun rendah antarkelompok. Ini dipengaruhi oleh interpretasi positif terhadap budaya organisasi dan dinamika politik internal yang rumit. Keakraban meningkat ketika anggota berinteraksi dengan lelucon yang tidak menyinggung, tetapi menurun ketika anggota junior tidak mengerti batasan keakraban, sering terjadi dalam euforia kegiatan organisasi. Ini menandakan pentingnya kesepakatan batasan interpersonal untuk memelihara keakraban. Kesejajaran telah membaik dalam konteks seleksi dan pengembangan atlet, di mana setiap anggota mendapatkan hak yang sama. Namun, hal ini menurun dalam diskusi kebijakan organisasi karena anggota non-pengurus cenderung bersikap pasif. Ini menunjukkan pentingnya negosiasi yang efektif untuk mempertahankan kesejajaran dalam komunikasi.

Secara umum, dinamika kualitas iklim komunikasi yang terjadi dalam organisasi FDBI Provinsi Gorontalo ditentukan oleh dinamika internal termasuk perilaku anggota dan kebijakan organisasi, serta faktor eksternal seperti aliran informasi dan situasi politik. Pengelolaan komunikasi yang efisien sangat penting untuk menjaga iklim komunikasi yang konstruktif di dalam organisasi.

Selain itu penelitian ini, ditemukan empat dimensi iklim komunikasi di FDBI Provinsi Gorontalo dengan kualitas yang memuaskan. Dimensi pertama, partisipasi, ditandai dengan peluang yang setara bagi semua anggota untuk terlibat dalam kegiatan organisasi, didukung oleh kebijakan yang adil, visi misi yang jelas, dan penggunaan teknologi seperti WhatsApp.

Dimensi kedua, sikap terbuka, tercermin dari kesiapan anggota untuk berbagi dan berkomunikasi secara terbuka. Kualitas ini berasal dari perilaku terbuka individu. Dimensi ketiga, respon, juga menunjukkan kualitas tinggi, dengan anggota yang memberikan feedback akurat secara verbal dan non-verbal, berkat perilaku responsif mereka. Dimensi keempat, suasana emosional, selalu menonjol dengan harmoni emosional yang ditunjukkan anggota selama komunikasi, sesuai dengan konteks yang ada, yang merupakan hasil dari ekspresi emosional yang selaras.

Secara umum, dimensi-dimensi ini mencerminkan manajemen komunikasi yang efektif di FDBI Provinsi Gorontalo, menguatkan iklim komunikasi positif dalam organisasi. Ini

menunjukkan pentingnya memelihara praktik yang mendukung partisipasi, sikap terbuka, respon yang tepat, dan suasana emosional yang harmonis dalam komunikasi organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Dimensi Iklim Komunikasi Pada Organisasi Non-Profit (Studi Deskriptif Pada Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Cabang Provinsi Gorontalo), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Iklim komunikasi pada organisasi non-profit Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Cabang Provinsi Gorontalo memiliki kualitas yang kurang baik. Hal ini ditandai dengan kualitas 6 dari 10 dimensi iklim komunikasi yang tidak stabil dalam kurun waktu 2 (dua) bulan penelitian. Adapun ke 6 dimensi yang tidak stabil tersebut adalah dimensi toleransi, sikap menghargai orang lain, sikap mendukung, kepercayaan, keakraban dan kesejajaran. Sedangkan pada dimensi partisipasi, sikap terbuka, respon dan suasana emosional memiliki kualitas yang baik dan cenderung konsisten.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi dinamika kualitas iklim organisasi non-profit Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Provinsi Gorontalo terbagi atas faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal terbentuknya kualitas iklim komunikasi pada organisasi Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Provinsi Gorontalo yang ber dinamika adalah: visi-misi organisasi, manajer dan pimpinan, kebijakan organisasi, budaya organisasi, tingkah laku anggota dan aplikasi teknologi. Sedangkan faktor eksternal terbentuknya kualitas iklim komunikasi pada organisasi Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Provinsi Gorontalo yang ber dinamika berupa: Arus Demokratisasi dan Ekonomi dan Politik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan pada penelitian Dimensi Iklim Komunikasi Pada Organisasi Non-Profit (Studi Deskriptif Pada Federasi Dancesport dan Breaking Seluruh Indonesia (FDBI) Cabang Provinsi Gorontalo), maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pengurus FDBI Provinsi Gorontalo perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor internal yang mempengaruhi dinamika kualitas iklim komunikasi, seperti visi-misi organisasi, manajemen dan kepemimpinan, kebijakan organisasi, serta budaya organisasi. Evaluasi ini penting untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dan mengarahkan upaya perbaikan yang lebih terarah.
2. Bagi non-pengurus anggota FDBI Provinsi Gorontalo penting untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap perbedaan dan kontradiksi dalam konteks komunikasi dalam relasi organisasi yang dijalani. Pelatihan dan penyuluhan tentang pentingnya sikap-sikap ini dapat membantu menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih harmonis dan inklusi

3. Bagi keseluruhan anggota FDBI Provinsi Gorontalo perlu lebih peka terhadap dinamika eksternal, terutama dalam menghadapi arus demokratisasi dan perubahan politik dan ekonomi. Dengan memahami dan merespons dengan tepat terhadap faktor-faktor eksternal ini, organisasi dapat lebih adaptif dan dapat mempertahankan kualitas iklim komunikasi yang stabil meskipun dalam situasi yang berubah-ubah.
4. Bagi penelitian selanjutnya penentuan jangka waktu penelitian sangat penting agar bisa mengidentifikasi dinamika yang terjadi pada iklim komunikasi organisasi non-profit secara lebih menyeluruh. Dalam penelitian ini hanya di temukan 6 dari 10 dimensi iklim komunikasi pada organisasi non-profit yang memiliki kualitas yang ber dinamika. 4 dari 10 lainnya mungkin bisa dikaji di penelitian selanjutnya.

REFERENSI

Accurate Online. (2023). *Organisasi Nirlaba: Pengertian, Ciri-cirinya, dan Contohnya di Indonesia*. Retrieved Oktober 19, 2023, from https://accurate.id/bisnis-ukm/pengertian-organisasi-nirlaba/

Aditya, M. H., & Luthfi, M. (2020). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Asrama Al- Azhar Pondok Modern Darussalam Gontor 2. *SAHAFA Journal Of Islamic Comunication*.

Aldean, M. R. (2022, Juni 2022). Mengenal Perbedaan Organisasi Profit dan Non Profit. Retrieved Oktober 19, 2023, from https://www.jurnal.id/id/blog/organisasi-profit-dan-non-profit-sbc/

Aldizza, D. B., & Santosa, H. P. (2020). Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19. *E-Journal.*

Ali, M. (2017). Nonprofit Communication: A Review of the Literature. . *Journal of Nonprofit Education and Leadership*.

Andrew, J. H., Prayanto, W. H., & Rebecca, M. N. (2020). Perancangan Media Pembelajaran Street Dance Melalui Media Sosial. *E - Journal.*

Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Denzim, N. K., & Lincoln, Y. S. (1995). Transforming qualitative research methods: Is it a revolution? *Journal of Contemporary Ethnography*.

Detiksport. (2021, Nov 23). *Sport Lain*. Retrieved from Detiksport: https://sport.detik.com/sport-lain/d-5823883/koni-pusat-lantik-pengurus-dancesport-lepas-atletnya-ke-kejuaraan-dunia

Drucker, P. F. (1990). *Managing the Nonprofit Organization: Principles and Practices.* HarperCollins.

FDBI. (2023). *Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga Federasi Dancesport Dan Breaking Seluruh Indonesia.* Jakarta.

Glints. (2022). *Organisasi Non Profit: Arti, Karakteristik, Operasional, dan Manfaat*. Retrieved Oktober 19, 2023, from Glints.com: https://glints.com/id/lowongan/organisasi-non-profit-adalah/

Glints. (2023). *NGO: Apa Itu, Jenis-Jenis, Fungsi, dan Tugasnya*. Retrieved Oktober 19, 2023, from Glints.com: https://glints.com/id/lowongan/ngo-adalah/

Griffin, E. M. (2006). *A first look at communication theory.* McGraw-hill.

Haridiyanti, D. S. (2023). *Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota.* Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga.

Herman, R. D. (1997). *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management.* Jossey-Bass.

Herman, R. D., & Renz, D. O. (1998). Nonprofit organizational effectiveness: Contrasts between especially effective and less effective organizations. *Nonprofit management and leadership*.

Hootsuite. (2023). Social Media for Nonprofits: 12 Essential Tips for Success. Retrieved Oktober 19, 2023, from https://www.c4dindonesia.id/post/melihat-lebih-dekat-komunikasi-non-profit-1

Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan. *Jurnal Kajian Komunikasi*.

Ismail, N., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian sosial.* Surabaya: Media Sahabat Cendikia.

Jaelani, A. M., & Risnawati, R. (2021). ANALISIS IKLIM KOMUNIKASI PADA PEGAWAI DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN KUNINGAN. *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*.

Kriyantono, R. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi.* Jakarta: Prenada Media Group.

Laksmiwati, D. R., Handayani, S., Udyaningsih, S. K., Kurniyati, V., Hidayat, J., & Freislben, H. J. (2003). Iron status and oxidative stress in β-thalassemia patients in Jakarta. *Biofactors*.

Morissan, M. A. (2015). *Periklanan Komunikasi Pemasaran Terpadu.* Jakarta: Kencana Prenada media Group.

Muaya, V., Onsu, R., & Lotolulung, L. (2020). STUDI DESKRIPTIF IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *E-Journal*.

Mulyana, D. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurdin, A. (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal : Disertai Contoh Fenomena Praktis.* Jakarta: KENCANA.

Nurlaeli, N. (2018). *Iklim Komunikasi Supportiveness Dalam Mempertahankan Prestasi Kerja Karyawan.* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.

Osborn, R. T. (2010). *The Nonprofit Sector: A Research Handbook.* Yale University Press.

Pace, R. W. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado. *Jurnal Acta Diurna*.

Putri, R. R., & Burhan, A. B. (2023). Evaluasi Komunikasi Strategis pada Organisasi Non-Profit. *Jurnal Publish*, 1-23.

Raco, J. R. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya.* Jakarta: Grasindo.

Rinaldy, M. (2016). *Efektifitas Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi.* Serang: Universitas Sultan Agung Tirtayasa.

Sirin, H., & Ketrez, G. (2023). *Digital Addiction and Its Reflections on the Individual and Society. In Handbook of Research on Perspectives on Society and Technology Addiction.* IGI Global.

Suranto. (2005). *Komunikasi Perkantoran.* Jakarta: Rineka Cipta.

Suranto, A. (2018). *Komunikasi Organisasi : Prinsip Komunikasi Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Vinanda, M. Y. (2021). *Melihat Lebih Dekat Komunikasi Non-Profit.* Retrieved Oktober 19, 2023, from C4D Indonesia: https://www.c4dindonesia.id/post/melihat-lebih-dekat-komunikasi-non-profit-1

Winner, R. D., & Dominick, J. R. (2000). *Mass Media Research: An Introductio; Sicth Edition.* New York: Wadsworth Publishing Company.