

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial sudah sepantasnya bagi mereka untuk dapat hidup berkelompok satu sama lain. Mereka membutuhkan satu sama lain untuk dapat memenuhi tujuannya masing-masing terutama di tengah pandemi saat ini. Dengan begitu, manusia berusaha membangun sebuah kelompok yang secara formal dibentuk ke dalam organisasi atau lembaga demi memenuhi kebutuhan bersamanya.

Menurut Novianita dan Pratiwi (2020) komunikasi dalam kehidupan sehari-hari dibagi ke dalam beberapa konteks, seperti komunikasi kelompok, organisasi, interpersonal, dan lain sebagainya. Interaksi dan komunikasi menjadi hal yang sangat penting dilakukan dalam membangun kelompok. Komunikasi dilakukan sebagai bentuk pertukaran informasi satu dengan yang lainnya. Pertukaran informasi tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menyampaikan maksud dan kepentingan satu sama lain. Bentuk interaksi dalam sebuah organisasi yang dilakukan oleh anggota satu dengan lainnya terjalin karena adanya komunikasi.

Komunikasi di dalam organisasi juga dikenal dengan komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai bentuk tampilan

dan penafsiran pesan dari komunikasi yang ada di dalam organisasi (Hendara & Setyanto, 2021). Komunikasi organisasi merupakan sebuah implementasi dari penerjemahan pesan-pesan yang dikomunikasikan antara anggota yang dilakukan dalam organisasi. Komunikasi organisasi muncul ketika terdapat salah satu anggota dalam organisasi tersebut mentransfer atau menafsirkan pesan yang disampaikan oleh anggota organisasi lainnya.

Komunikasi organisasi terjadi dalam bentuk penafsiran pesan secara subjektif yang terjadi diantara bermacam-macam informasi yang dilakukan dari beragam anggota yang memiliki iklim komunikasi yang berbeda. Iklim komunikasi organisasi adalah pandangan subjektif anggota organisasi terkait unsur-unsur yang ada dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap organisasi (Pace & Faules, 2018). Unsur-unsur yang terdapat dalam sebuah organisasi terdiri dari anggota organisasi, kinerja organisasi, praktek manajemen, struktur organisasi, dan petunjuk organisasi.

Pada akhir tahun 2019 dan awal tahun 2021, ditemukan sebuah virus varian terbaru di daerah Wuhan, China. Virus itu dikenal dengan *Corona Virus Disease* atau disingkat COVID-19 (Tio, 2020). Virus tersebut akan menginfeksi paru-paru seseorang dengan memberikan gejala berupa demam, mudah lelah, diare, hilangnya indra perasa dan penciuman, batuk, dan lain sebagainya. Tidak jarang seseorang yang terinfeksi virus tersebut juga tidak mendapatkan gejala apapun.

Mudahnya COVID-19 menginfeksi seseorang, membuat banyak negara memutuskan untuk mengambil tindakan dengan membatasi ruang gerak masyarakatnya dan berinteraksi satu sama lain seperti Indonesia. Sejak kasus pertama yang dikonfirmasi pada tanggal 2 Maret 2020, pemerintah langsung mengambil kebijakan untuk menerapkan penutupan negara atau yang biasa dikenal dengan sebutan *lock-down* (Mashabi, 2020). Hingga saat ini, Indonesia masih berupaya untuk menangani COVID-19. Selain Indonesia, beberapa negara lain seperti Amerika dan India juga terus berusaha menangani COVID-19. Hal tersebut membuat meski telah lebih 2 tahun berjalan COVID-19 masih terus menginfeksi seluruh negara, membuat WHO terus menetapkan status dunia dalam kondisi Pandemi COVID-19.

Ditengah Pandemi COVID-19, komunikasi yang ada pada sebuah organisasi juga menjadi salah satu bagian yang terdampak. Proses pertukaran dan interaksi yang biasanya dilakukan secara tatap muka, kini dilakukan secara daring atau *online*. Hal tersebut membuat proses transfer dan penafsiran pesan yang ada di antara anggota organisasi juga dilakukan secara daring sehingga dapat mempengaruhi iklim komunikasi di dalam organisasi dan keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam organisasi tersebut. Besarnya resiko berinteraksi secara *online* seperti kegagalan jaringan yang dapat meningkatkan kesalahan pahaman dalam penafsiran pesan akan mempengaruhi juga iklim komunikasi organisasi yang ada. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh

Jaelani dan Yuliatin (2021) menyatakan bahwa di tengah Pandemi COVID-19 nilai dari kepercayaan anggota yang menjadi indikator penentu dari iklim komunikasi ada di rata-rata terendah, dibandingkan dengan indikator lainnya.

Pada penelitian yang dilakukan sebelum masa Pandemi COVID-19, menyatakan bahwa tingkat kepercayaan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat pengaruh kepercayaan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 23,3% (Dede Irawan dan Antar Venus, 2016). Dari data tersebut, jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaelani dan Yuliatin dapat dikatakan bahwa selama Pandemi COVID-19 memiliki dampak terhadap iklim suatu organisasi.

Iklim komunikasi merupakan salah satu fungsi dalam mengetahui apakah suatu organisasi telah mempercayai dan memberikan kebebasan untuk mengambil resiko pada anggota organisasi, mendukung dan memberikan setiap anggota organisasi tanggung jawab untuk melakukan tugasnya, menyediakan segala informasi yang cukup tentang pekerjaan mereka, mendengarkan keluhan anggota organisasi, melibatkan anggota dalam mengambil keputusan serta menaruh perhatian yang besar pada pekerjaan yang berkinerja tinggi (Pace & Faules, 2018).

Pace dan Faules (2018) menyatakan bahwa dalam mengukur Iklim Komunikasi pada suatu organisasi dapat dilihat dari indikator kepercayaan

anggota satu sama lain, pelibatan anggota dalam pengambilan keputusan, *supportiveness*, keterbukaan pemimpin dengan bawahannya, keterbukaan bawahan dengan atasannya, dan perhatian anggota yang tinggi dalam memberikan kinerja yang baik. Melalui iklim komunikasi, anggota organisasi akan menyadari eksistensi kepercayaan, dukungan, keterbukaan dari organisasi kepada dirinya. Dengan begitu, iklim komunikasi dapat dinilai dengan berbagai jenis seperti iklim yang acuh tak acuh, mendukung, kondusif, positif ataupun negatif.

Anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam iklim komunikasi. Anggota organisasi merupakan orang yang bekerja dan tampil dalam sebuah organisasi (Hanifah & Putri, 2020). Mereka adalah orang yang terlibat dalam sebuah aktivitas dalam proses berpikir seperti memecahkan masalah dan menyatukan ide dalam sebuah organisasi. Selain itu, anggota organisasi adalah orang yang terlibat secara emosional antara anggota yang lain di dalam sebuah organisasi. Anggota organisasi adalah orang yang melibatkan diri dalam kegiatan aktivitas dari organisasi. Mereka termasuk ke dalam sumber daya dalam sebuah organisasi yang disebut dengan sumber daya manusia.

Praktik sumber daya manusia dari sebuah organisasi sangat berkaitan dengan kinerja dari anggota organisasi tersebut. Iklim komunikasi merupakan hal yang sangat penting terhadap motivasi anggota organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya. Pace dan Faules berasumsi bahwa perubahan yang terjadi

pada iklim komunikasi akan membuat perubahan pada kinerja dari anggota organisasi tersebut (Situmean, 2020). Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas dari organisasi tersebut. Produktivitas dari sebuah organisasi didukung dari adanya kinerja yang baik oleh anggota organisasi tersebut.

Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi adalah gabungan seluruh usaha, kemampuan dan kesempatan, yang dapat dinilai berdasarkan hasil kerjanya. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja yang baik, maka diharapkan organisasi atau kelompok akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya.

Menurut Weldeghebriel, Mberia, dan Ndavula (2019), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif terhadap iklim komunikasi terhadap kinerja anggota pada perusahaan manufaktur di Eritrea. Iklim Komunikasi dalam sebuah perusahaan mempengaruhi 38% kinerja dari anggota organisasi tersebut. Dari penelitiannya, dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi pada suatu organisasi diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja dari anggota organisasi tersebut.

AIESEC sebagai salah satu organisasi kepemimpinan pemuda yang ada di dunia, didirikan oleh Jean Choplin dan Stanislas Callens sejak tahun 1948. AIESEC sendiri merupakan akronim dari *Association Internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales*

(Asosiasi Mahasiswa Internasional di bidang Ekonomi dan Bisnis). Berdiri tepat setelah berakhirnya perang dunia ke dua, AIESEC memiliki tujuan untuk menciptakan perdamaian di seluruh dunia dan mendukung potensi-potensi setiap orang dengan membangun jiwa kepemimpinan mereka (AIESEC, 2018). Hingga saat ini, AIESEC sudah tersebar di 120 lebih negara di dunia salah satunya Indonesia.

Di Indonesia sendiri AIESEC atau bisa disebut dengan AIESEC Indonesia berdiri sejak tahun 1984 yang bertujuan untuk menciptakan Indonesia yang lebih baik sekarang dan masa depan melalui tujuan-tujuan yang telah diciptakan oleh AIESEC. Saat ini terdapat 26 cabang AIESEC di tingkat Universitas atau biasa dikenal dengan sebutan *Local Committee* atau LC dan di 18 Kota di Indonesia, salah satunya adalah Jakarta. Di Jakarta, terdapat 4 (empat) LC yang dikenal dengan sebutan AIESEC in Universitas Negeri Jakarta (AIESEC in UNJ), AIESEC in Bina Nusantara University (AIESEC in BINUS), AIESEC in Trisakti, dan AIESEC in Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta (AIESEC in UPNVJ). AIESEC di kota Jakarta merupakan sebuah organisasi kepemudaan internasional bagi seluruh mahasiswa dan mahasiswi universitas tersebut. Hal tersebut menjadikan AIESEC dapat dikatakan sebagai organisasi kemahasiswaan terbaik yang ada di Indonesia (Ruangmahasiswa.com, 2021)

Salah satu cara organisasi AIESEC mengetahui kondisi iklim komunikasi yang ada pada anggota organisasinya, dilakukan dengan

melakukan survei kuesioner yang disebut sebagai *Engagement Survey*. Survei ini dilakukan setiap 3 (tiga) bulan sekali, dengan tujuan untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki pengalaman berinteraksi dan bekerja yang baik. Dari pengalaman interaksi yang baik sendiri, diharapkan dapat menciptakan iklim komunikasi yang lebih kondusif.

Permasalahan variabel Iklim Komunikasi dalam penelitian ini, yang diperoleh berdasarkan hasil observasi awal peneliti terhadap hasil *Engagement Survey* Organisasi AIESEC in UNJ menemukan bahwa nilai salah satu indikator iklim komunikasi yaitu keterbukaan bawahan dengan atasan yang terjadi pada anggota Organisasi AIESEC in UNJ selama bekerja dimasa Pandemi COVID-19 sepanjang kuartal ke-2 (dua) dari bulan Mei 2021 hingga Juli 2021, sebesar 90,85%, sedangkan nilai pada indikator *supportiveness*-nya sebesar 93,14%. Nilai tersebut menurun pada kuartal ke-3 (tiga) dimasa Pandemi COVID-19, dari bulan agustus 2021 hingga oktober 2021, dimana nilai indikator keterbukaan bawahan dengan pemimpin yang terjadi pada anggotanya menjadi 86,28%. Sedangkan, nilai indikator *supportiveness* pada anggota Organisasi AIESEC in UNJ selama bekerja dimasa Pandemi COVID-19 menjadi 89,71% (AIESEC in UNJ, 2021). Ini menandakan bahwa terdapat indikasi penurunan pada beberapa indikator Iklim Komunikasi pada anggota Organisasi AIESEC di Kota Jakarta selama Pandemi COVID-19.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada anggota organisasi AIESEC di Kota Jakarta, menemukan adanya fenomena

demotivation sepanjang kuartal ke- 1 (Satu) dan ke-2 (dua) masa kepengurusan tahun 2021 ditengah Pandemi COVID-19. Fenomena tersebut adalah kondisi dimana terjadinya penurunan motivasi yang mempengaruhi kinerja dari anggota AIESEC itu sendiri. Penurunan tersebut diduga karena kurangnya komunikasi yang ada antar sesama anggota maupun anggota dengan pimpinan mereka. Di lain sisi, peneliti juga menemukan bahwa AIESEC memiliki suatu kegiatan yang disebut dengan O2O atau *One-to-One*. Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk budaya organisasi yang bertujuan agar komunikasi antara anggota dengan pimpinan mereka dapat berjalan dengan baik terlebih di tengah kondisi Pandemi COVID-19. Kegiatan ini dilakukan setiap bulan, dimana masing-masing anggota akan berbicara secara langsung dengan pimpinan mereka terkait motivasi, kinerja, dan produktifitas mereka setiap bulannya. Namun, meski adanya kegiatan ini, fenomena *demotivation* dikalangan anggota AIESEC itu sendiri masih terjadi.

Berdasarkan hasil obervasi awal dan *pra-research* peneliti pada Organisasi AIESEC, membagi kategori anggota ke dalam 9 (sembilan) jenis kategori dalam memetakan kinerja anggotanya. Dimulai dari kategori yang paling tinggi yaitu kategori *Hyper Performance - Future Leader*, lalu kategori *Rockets*, kategori *Stars*, kategori *Fish Out of Water*, kategori *Solid Talent*, dilanjut dengan kategori *Mentors* atau *Master*, Kategori *Puzzle*, kategori *Professional*, dan kategori *Red Flag* sebagai kategori paling rendah yang menunjukkan anggota organisasi yang menunjukkan anggota

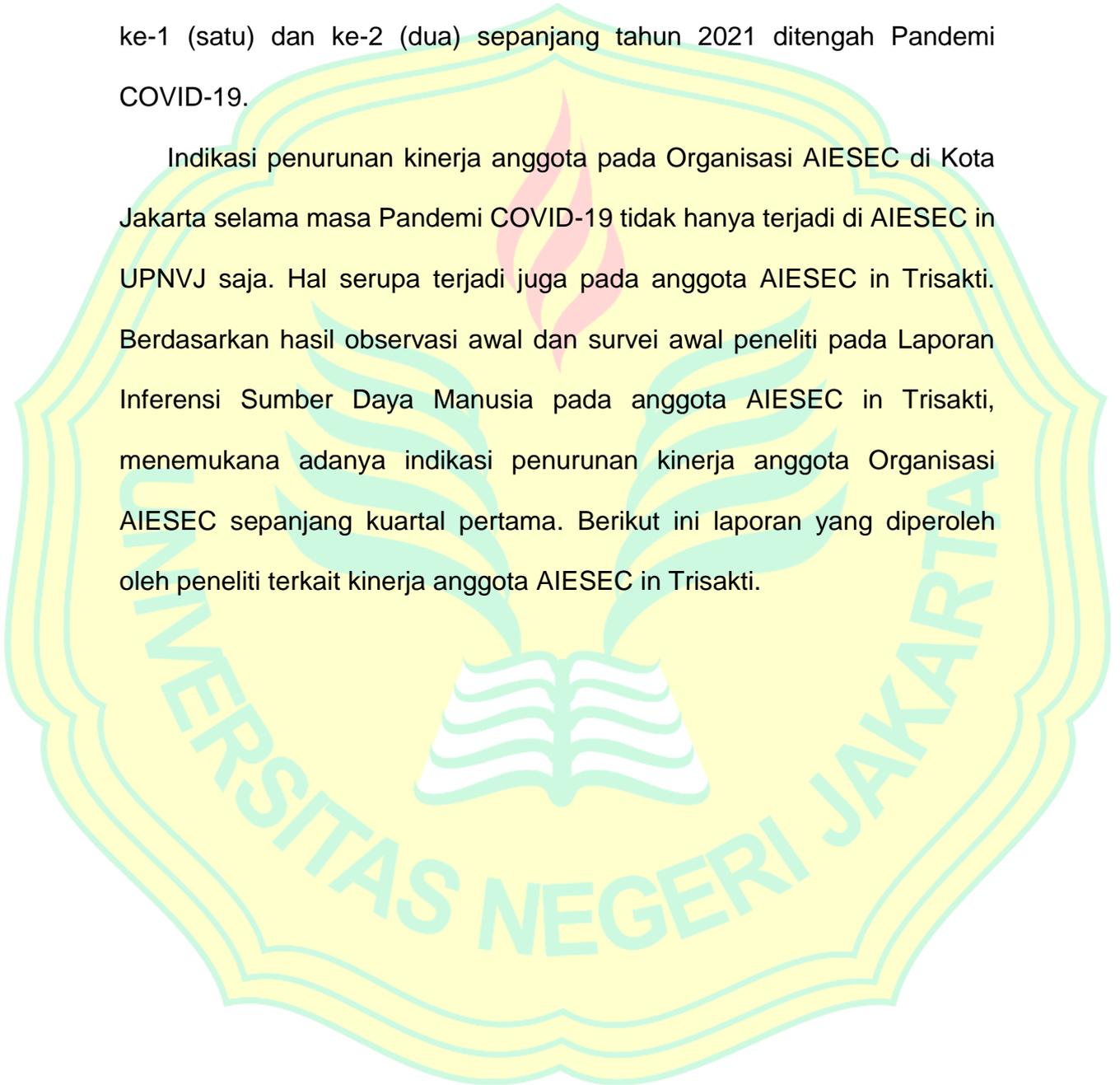
organisasi dengan kinerja yang sangat rendah dan cenderung tidak berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti mengenai Laporan Inferensi Sumber Daya Manusia pada anggota AIESEC yang ada di Kota Jakarta menemukan bahwa adanya adanya penurunan kinerja dari anggota AIESEC in UPNVJ pada kuartal ke-1 (satu) dan kuartal ke-2 (dua), dari bulan Februari hingga bulan Juli, pada masa kepengurusan tahun 2021 di tengah Pandemi COVID-19. Sepanjang bulan Februari 2021 hingga April 2021 terdapat 9 (Sembilan) anggota AIESEC in UPNVJ yang berada dalam kategori *Hyper Performance* menurut kinerjanya. Selanjutnya, terdapat 14 anggota AIESEC in UPNVJ yang berada pada kategori *Rocket* yaitu kategori kedua, dan 1 (satu) anggota dalam kategori *Solid Talent* (AIESEC in UPNVJ, 2021).

Berbeda pada kuartal kedua, sepanjang bulan Mei 2021 hingga Juli 2021, kinerja anggota AIESEC in UPNVJ menunjukkan penurunan. Dimana, hanya terdapat 4 (Empat) anggota AIESEC in UPNVJ yang berada dalam kategori *Hyper Performance* menurut kinerjanya (AIESEC in UPNVJ, 2021). Jumlah tersebut menurun dari kuartal pertama yang berjumlah 9 (sembilan) orang. Selanjutnya, terdapat 18 anggota AIESEC in UPNVJ yang berada pada kategori *Rocket* yaitu kategori kedua dimana hal tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja dari kuartal pertama yang hanya terdapat 14 anggota menjadi 18 anggota. Selain itu, diketahui bahwa terdapat 2 (dua) member dalam kategori *Solid Talent*. Nilai pada

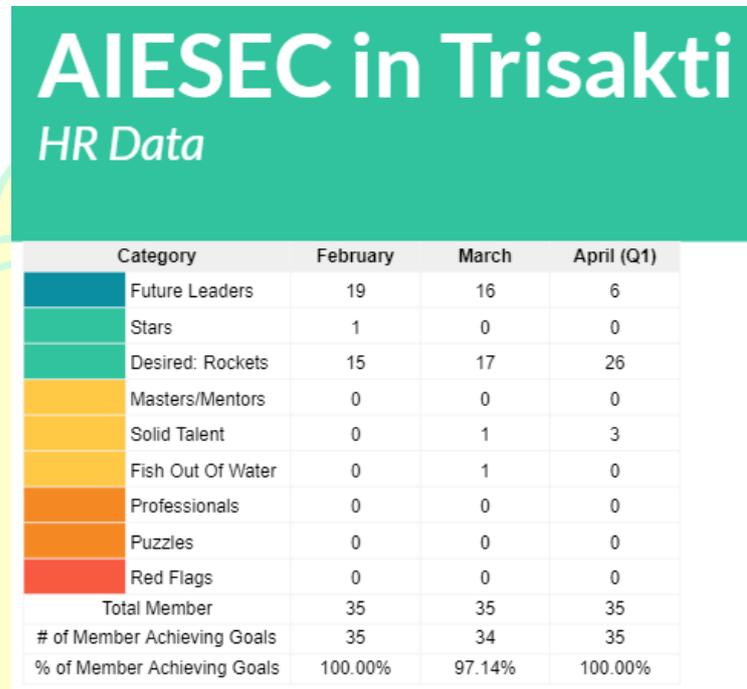
kategori tersebut lebih tinggi dari pada nilai di kuartal pertama yang hanya memiliki 1 anggota pada kategori ini. Dari hal tersebut, dapat diindikasikan bahwa terdapat penurunan kinerja anggota AIESEC in UPNVJ dari kuartal ke-1 (satu) dan ke-2 (dua) sepanjang tahun 2021 ditengah Pandemi COVID-19.

Indikasi penurunan kinerja anggota pada Organisasi AIESEC di Kota Jakarta selama masa Pandemi COVID-19 tidak hanya terjadi di AIESEC in UPNVJ saja. Hal serupa terjadi juga pada anggota AIESEC in Trisakti. Berdasarkan hasil observasi awal dan survei awal peneliti pada Laporan Inferensi Sumber Daya Manusia pada anggota AIESEC in Trisakti, menemukana adanya indikasi penurunan kinerja anggota Organisasi AIESEC sepanjang kuartal pertama. Berikut ini laporan yang diperoleh oleh peneliti terkait kinerja anggota AIESEC in Trisakti.



Gambar 1. 1

Laporan Kinerja Anggota AIESEC in Trisakti Kuartal 1 (Februari - April 2021) pada Masa Pandemi COVID-19



Category	February	March	April (Q1)
Future Leaders	19	16	6
Stars	1	0	0
Desired: Rockets	15	17	26
Masters/Mentors	0	0	0
Solid Talent	0	1	3
Fish Out Of Water	0	1	0
Professionals	0	0	0
Puzzles	0	0	0
Red Flags	0	0	0
Total Member	35	35	35
# of Member Achieving Goals	35	34	35
% of Member Achieving Goals	100.00%	97.14%	100.00%

Sumber : *AIESEC in Trisakti, 2021*

Berdasarkan gambar 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pada sepanjang bulan Februari 2021, terdapat 19 anggota AIESEC in Trisakti yang berada dalam kategori tertinggi (AIESEC in Trisakti, 2021). Angka tersebut semakin menurun dimana pada bulan Maret 2021, total anggota AIESEC in Trisakti yang berada pada kategori tertinggi menjadi 16 orang dan turun menjadi 6 orang pada bulan April 2021. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa, selama Kuartal-1 terdapat penurunan kinerja anggota AIESEC in Trisakti.

Dari seluruh masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap

Kinerja Anggota AIESEC Di Masa Pandemi COVID-19". Urgensi dari penelitian ini dimana AIESEC sebagai salah satu organisasi kepemimpinan bagi pemuda di dunia yang terus berusaha untuk mewujudkan perdamaian di dunia, perlu didukung dari kinerja yang baik para anggota dari AIESEC itu sendiri.

Kinerja yang baik terbentuk dari adanya iklim komunikasi yang baik juga. Meskipun organisasi AIESEC memiliki budaya organisasi salah satunya *One-to-One* yang dilakukan dengan tujuan membangun iklim komunikasi yang baik di dalam organisasi, namun berdasarkan hasil observasi awal penelitian ini, peneliti menemukan fenomena demotivasi dan penurunan kinerja anggota selama masa Pandemi COVID-19.

Bagaimana keadaan iklim komunikasi dan kinerja anggota yang ada pada organisasi AIESEC di Jakarta? apakah Iklim komunikasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi AIESEC di kota Jakarta pada Masa Pandemi COVID-19? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian ini sehingga dalam penelitian ini akan digambarkan bagaimana pengaruh dari iklim organisasi yang ada di AIESEC di kota Jakarta terhadap Kinerja anggota organisasi tersebut ditengah Pandemi COVID-19.

1.2 Identifikasi Masalah

Data permasalahan Variabel Iklim Komunikasi (X) dalam penelitian ini menyatakan bahwa selama masa Pandemi COVID-19, terdapat indikasi penurunan pada beberapa indikator yang mempengaruhi Iklim Komunikasi pada Organisasi AIESEC di Kota Jakarta. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada hasil *Engagement Survey* Organisasi AIESEC, khususnya AIESEC in UNJ, menemukan adanya penurunan nilai pada indikator keterbukaan bawahan dengan atasan yang terjadi pada anggota selama bekerja. Penurunan tersebut terjadi sepanjang kuartal ke-2 (dua) dan kuartal ke-3 (tiga) dari 90,85% menjadi 86,28%. Penurunan lainnya juga terjadi pada indikator *supportiveness* sepanjang kuartal ke-2 (dua) dan kuartal ke-3 (tiga) dari 93,14% menjadi 89,71%.

Selain itu, berdasarkan hasil *pra-research* peneliti juga menemukan bahwa bahwa Organisasi AIESEC di kota Jakarta pada masa Pandemi COVID-19 memiliki kegiatan *One-to-One* sebagai salah satu upaya mereka dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif pada anggota organisasi mereka. Namun dari survei awal tersebut, peneliti menemukan bahwa masih didapati fenomena penurunan motivasi kerja pada anggota Organisasi AIESEC di Kota Jakarta. Penurunan tersebut, diindikasikan membuat penurunan pula pada kinerja anggota pada organisasi tersebut.

Data permasalahan Variabel Kinerja Anggota (Y) dalam penelitian ini menyatakan bahwa selama masa Pandemi COVID-19 tahun 2021,

terdapat indikasi penurunan kinerja anggota di Organisasi AIESEC di Kota Jakarta. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Laporan Inferensi Sumber Daya Manusia pada Organisasi AIESEC di Kota Jakarta menunjukkan adanya penurunan kinerja pada anggota Organisasi AIESEC in UPNVJ sepanjang Kuartal ke-1 (satu) dari bulan Februari hingga bulan April tahun 2021, dan Kuartal ke-2 (dua) dari bulan Mei hingga bulan Juli tahun 2021. Indikasi yang sama juga terjadi pada anggota organisasi AIESEC in Trisakti, dimana selama masa Pandemi COVID-19 tahun 2021, terdapat penurunan kinerja anggota pada Organisasi AIESEC in Trisakti sepanjang Kuartal Ke-1 (satu) dari bulan Februari hingga April 2021.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan pada beberapa indikator yang mempengaruhi Iklim Komunikasi pada anggota AIESEC di kota Jakarta khususnya pada anggota AIESEC in UNJ selama masa Pandemi COVID-19 dari kuartal-2 (Mei 2021 - Juli 2021) hingga Kuartal 3 (Agustus 2021 – Oktober 2021), yaitu pada indikator keterbukaan bawahan dengan atasan dan indikator *supportiveness*.
2. Terjadi penurunan kinerja pada anggota AIESEC di kota Jakarta, khususnya pada anggota AIESEC in Trisakti, selama masa Pandemi COVID-19 dari Kuartal 1 (Februari 2021 - April 2021) dan pada anggota AIESEC in UPNVJ, selama masa Pandemi COVID-

19 dari Kuartal 1 (Februari 2021 - April 2021) hingga Kuartal 2 (Mei 2021 – Juli 2021)

3. Kegiatan *One-to-One* dinilai kurang maksimal, karena ditemukannya fenomena demotivasi dalam bekerja pada anggota organisasi AIESEC di kota Jakarta sehingga mempengaruhi kinerja anggota organisasi AIESEC selama masa Pandemi COVID-19 meskipun telah menjalankan kegiatan *One-to-One*.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah di jelaskan oleh peneliti di atas, maka peneliti dapat merumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan iklim komunikasi pada anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta pada masa Pandemi COVID-19?
2. Bagaimana keadaan kinerja anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta pada masa Pandemi COVID-19?
3. Apakah terdapat pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja anggota pada anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta, pada masa Pandemi COVID-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditulis oleh peneliti di atas, maka penelitian ini bertujuan secara empiris, untuk:

1. Mengetahui keadaan iklim komunikasi pada anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta pada masa Pandemi COVID-19.
2. Mengetahui keadaan kinerja anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta pada masa Pandemi COVID-19.
3. Mengetahui pengaruh antara iklim komunikasi terhadap kinerja anggota pada anggota Organisasi AIESEC di kota Jakarta, pada masa Pandemi COVID-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat penelitian teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian ilmu komunikasi, khususnya komunikasi dalam organisasi mengenai iklim komunikasi dan kinerja anggota pada suatu organisasi serta membantu peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang memiliki tema sama.

1.4.2 Manfaat penelitian praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi para praktisi komunikasi khususnya praktisi komunikasi organisasi dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja anggota dan membangun iklim komunikasi dalam sebuah organisasi agar lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memahami iklim komunikasi pada suatu organisasi dan meningkatkan kinerja pada anggota disuatu organisasi.