

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
ANGGOTA DI YAYASAN DHARMA SATYA WANGSA BONDOWOSO**

Abdillah Ibrohim Ahmad

Prodi Ilmu Komunikasi

Unmuh Jember

abdillahahmad0312@gmail.com

Abstrak

Skripsi ini membahas tentang iklim komunikasi organisasi yang terjadi di Yayasan Dharma Satya Wangsa dalam meningkatkan kinerja anggotanya yang kebanyakan anggotanya memiliki dua pekerjaan atau lebih baik pekerjaan dalam organisasi maupun diluar organisasi, dalam iklim komunikasi organisasi sendiri memiliki nilai – nilai iklim komunikasi yang antaranya terdiri dari nilai dukungan, nilai kepercayaan dan kejujuran, nilai pembuatan keputusan secara bersama, nilai keterbukaan dan keterusterangan, dan nilai perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode purposive sampling dengan sample heterogen atau maksimum, dengan cara mengambil informan yang sekiranya menegrti masalah yang dikaji oleh peneliti. hasil yang didapatkan peneliti dalam penelitian ini menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi dalam Yayasan Dharma Satya Wangsa sedikit terhambat akibat anggota yang memiliki dua pekerjaan atau lebih.

Kata kunci : *Iklim komunikasi, komunikasi organisasi.*

Abstract

This thesis discusses the organizational communication climate that occurs at the Dharma Satya Wangsa Foundation in improving the performance of its members, most of which have two or more jobs, both within the organization and outside the organization. support, the value of trust and honesty, the value of collective decision making, the value of openness and candor, and the value of paying attention to high-performance goals. This study uses a qualitative research method by using a descriptive approach with a proportional sampling method with heterogeneous or maximum samples, by taking informants who understand the problem studied by the researcher. The results obtained by the researchers in this study stated that the organizational communication climate within the Dharma Satya Wangsa Foundation was slightly hampered due to members who had two or more jobs.

Key words : *Communication climate, Organizational communication*

Pendahuluan

Sebagai makhluk sosial dalam kehidupan saat ini, kita harus bertahan hidup dan berinteraksi satu sama lain untuk melanjutkan hidup kita. Interaksi sangat diperlukan untuk aktivitas kita, pekerjaan kita, dan dimanapun kita berada. Kemampuan berinteraksi tidak jauh dengan kemampuan untuk selalu berinteraksi dengan individu lain yang berada di lingkungan kita. Sebaliknya, manusia adalah makhluk sosial yang hidup dalam komunitas. dikelilingi kelompok-kelompok sosial, organisasi dan masyarakat dan terlibat dalam semua aktivitas kehidupan. Dalam kehidupan kita setiap harinya, sebagai makhluk yang hidup dalam kelompok sosial kita sering melakukan interaksi dengan orang lain, menciptakan hubungan dan membangun transaksi sosial. Semua aktivitas manusia adalah bentuk komunikasi dimana orang berinteraksi dengan orang lain.

Dengan pemahaman konsep yang sama, terjadi interaksi untuk tujuan tertentu, dari mana sebuah organisasi terbentuk. Semua anggota dan kelompok dalam suatu organisasi melakukan interaksi/berkomunikasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pada hakikatnya masalah komunikasi selalu terjadi dalam proses organisasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu sistem yang dapat menghubungkan bagian-bagian organisasi untuk menghasilkan efisiensi komunikasi dan menciptakan sinergi. Komunikasi selalu melibatkan manusia sebagai pelaku, komunikasi berlangsung dalam fungsi yang diperankan oleh individu sehingga terbentuk nilai diatas makna yang sama. Peran

individu atau kelompok melalui tindakan, interaksi, transaksi dalam komunikasi pada akhirnya akan membentuk dan menyebabkan perubahan pada individu atau masyarakat.

Organisasi adalah kerja kolaboratif banyak orang untuk mencapai tujuan yang sama, dan merupakan karakteristik energi sosial masyarakat. Sebuah bisnis, masyarakat, atau organisasi publik dianggap berhasil jika dapat menciptakan iklim komunikasi yang efektif. Suatu organisasi dapat dikatakan baik apabila komponen-komponen didalamnya berfungsi secara optimal. Organisasi yang baik memiliki bagian-bagian penting atau administratif seperti perencanaan, pergorganisasian, komando, kordinasi, evaluasi, dan pengembangan. Memasuki pasar global, tidak dapat dipungkiri bahwa di Indonesia akan semakin banyak organisasi baik yang bersifat sosial maupun formal. (Katuuk et al., 2016:4)

Mempertahankan vitalitas organisasi tidak selalu merupakan tugas yang mudah. Sumber Daya Manusia yang unggul merupakan salah satu pendekatan bagi perusahaan untuk memastikan kelanjutan hidup mereka di lembaga mereka, karena memudahkan mereka untuk memenuhi tujuan mereka. Selain memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul, komunikasi verbal sebuah organisasi sangat penting. Faktor yang paling signifikan untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi adalah hubungan pertukaran verbal yang baik antara pimpinan dengan anggota, anggota dengan pimpinan, dan juga anggota dengan anggota. Dalam sebuah perusahaan, bawahan memiliki banyak kekuatan dalam menjembatani kesenjangan antara pengenalan peningkatan produktivitas karyawan dan percepatan produktivitas itu.

Kehadiran iklim komunikasi dalam suatu organisasi membentuk dua lingkungan komunikasi organisasi. Ada lingkungan komunikasi yang bersifat positif dan ada pula lingkungan komunikasi yang menjadi negatif. Lingkungan komunikasi organisasi yang bersifat positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dan membantu mereka mencapai tujuan perusahaan mereka. Komunikasi negatif dan budaya organisasi, di sisi lain, dapat menghambat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dan menempatkan organisasi pada risiko kehancuran. Dan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak luput dari kepemimpinan yang benar, walaupun terkadang Proses kegiatan suatu organisasi pasti akan mengalami berbagai hambatan dalam mencapai cita-citanya.

Pemimpin organisasi bekerja dengan bawahan mereka, termasuk mempromosikan kerjasama, memotivasi bawahan mereka, menciptakan motivasi positif yang merangsang gairah hingga dapat melakukan pekerjaan secara maksimal, dan membantu mereka dengan sarana organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Sebagai seorang pimpinan harus bisa menciptakan integrasi yang harmonis. Sebagai bagian dari manajemen organisasi, pemimpin memegang peranan penting dalam mempengaruhi dan menengahi sikap, perilaku dan

kelompok, membentuk budaya komunikasi yang positif. Lingkungan komunikasi sangat penting karena lingkungan komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kehidupan para anggota organisasi. Misalnya, dengan siapa anggota berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa tujuan mereka, bagaimana mereka beradaptasi dengan organisasi tempat mereka bekerja, dan di antara para anggota organisasi, Hal ini memungkinkan untuk menciptakan organisasi yang efektif dan efisien. Apabila iklim komunikasi organisasi sudah cukup kondusif maka anggota-anggota organisasi akan memiliki komitmen kepada organisasi, dan komitmen anggota dapat tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaannya, sehingga anggota akan menggunakan seluruh kemampuannya mengembangkan dan memajukan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan terwujud. (Wibisono, 2013:4)

Semakin berkembangnya zaman dan semakin tingginya angka kebutuhan manusia maka tidak jarang, suatu individu memiliki dua pekerjaan atau yang disebut *multitasking* dimana *multitasking* sendiri memiliki arti seseorang yang memiliki lebih dari satu pekerjaan dalam kurun waktu yang sama, akan tetapi tidak sedikit pula orang yang beranggapan memiliki lebih dari satu pekerjaan itu bisa menghemat waktu energi sehingga pekerjaan menjadi semakin efisien, akan tetapi dilihat dari segi kualitas dalam pekerjaan suatu pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan terkadang hasilnya menjadi kurang maksimal, dalam keterangan diatas maka peneliti disini tertarik untuk meneliti sebuah organisasi yang berada di daerah Bondowoso yang bernama Yayasan Dharma Satya Wangsa, dimana dalam organisasi ini kebanyakan anggota atau pegawai yang berada didalamnya banyak yang memiliki dua pekerjaan atau bisa disebut dengan *multitasking*. Dan berbicara tentang *multitasking* sendiri yang jika kita lihat dari segi pandang kualitas pekerjaan akan cenderung mempengaruhi kinerja individual di Internal organisasi.

Adapun peneliti disini lebih memilih Yayasan Dharma Satya Wangsa di karenakan didalam organisasi yang sudah berdiri sejak lama ini dan dimana awalnya organisasi ini belum diresmikan dan baru pada tahun 2019 organisasi ini mengokohkan eksistensinya dengan cara didaftarkannya organisasi ini yang semula hanya organisasi biasa yang bergerak dibidang seni menjadi Yayasan Dharma Satya Wangsa yang mulai melebarkan sayapnya dengan membuka berbagai lembaga bimbingan dan juga bidang kesenian dan *production house*. Dan didalam yayasan ini kebanyakan orang-orang atau anggotanya semuanya memiliki lebih dari dua pekerjaan yang dimaksud dua pekerjaan disini bukan dua pekerjaan dalam satu organisasi tapi dua pekerjaan di dua perusahaan dan dari permasalahan diatas kita dapat tarik

kesimpulan dimana seorang pimpinan disini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para anggota dan karyawan didalam yayasan demi tercapainya tujuan organisasinya.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan terletak pada pengendalian dan organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi tanpa pemimpin tidak berhasil, dan pemimpin tanpa organisasi tidak berguna. Manajer adalah puncak perusahaan. Kualitas perusahaan tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin yang baik dapat membuat orang bekerja sekeras mungkin. Pemimpin juga perlu berintegrasi dengan bawahannya, mendengarkan keluhan mereka, dan memberi mereka solusi terbaik. Ini secara otomatis memotivasi bawahan dan karyawan anda. Selain itu, penerapan komunikasi organisasi yang efektif sangat penting, karena komunikasi organisasi mencakup semua bentuk komunikasi, antara lain Lingkungan komunikasi organisasi. Dalam kaitannya dengan penelitian komunikasi organisasi, Penulis memilih Yayasan Dharma Satya Wangsa karena Yayasan Dharma Satya Wangsa merupakan organisasi mapan yang bergerak di berbagai bidang, dan Yayasan Dharma Satya wangsa memiliki satu tujuan untuk ilmu pengetahuan, teknologi, seni khususnya untuk membangun masyarakat. Yayasan Dharma Satya Wangsa berada di wilayah Bondoso di era pembangunan dan profesional di bidangnya melalui penyelenggaraan pendidikan yang dibutuhkan di daerah tersebut, seiring dengan peningkatan Yayasan Dharma Satya wansa dilembaga pendidikan dan pelatihan, seni dan budaya. Ini akan berkembang lebih lanjut dengan menciptakan tenaga kerja yang baik. Sebuah komunitas untuk umpan balik untuk meningkatkan kualitas dan bakat. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui Yayasan Daruma Satya Wangsa. Sasaran dari kegiatan ini adalah masyarakat luas khususnya dalam pembinaan untuk menjadikan generasi muda menjadi tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Yayasan Dharma Dharya Wangsa sendiri dalam mengelola sistem organisasi menggunakan menggunakan kendali konsertif (*consertve control*) dan organisasi ini juga lebih mengedepankan sikap kekeluargaan di dalam berkomunikasi organisasi. Dan dalam berkomunikasi horizontal lebih menegedepankan sikap yang terbuka dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Sedangkan dengan para elemen organisasi lebih memiliki prinsip kerjasama antar individu di dalam organisasi. Dan iklim komunikasi didalam yayasan ini tercipta cenderung inklusif. Dimana peneliti melakukan sebuah pengamatan dalam pra-penelitian mendapati hubungan komunikasi antara anggota dalam organisasi dan juga pimpinan dalam organisasi dilakukan secara santai, terbuka, sopan. Meskipun di dalam organisasi ini kebanyakan melakukan pekerjaan di luar kantor akan tetapi setiap anggota antar satu sama lain memiliki rasa kekeluargaan yang sangat kuat.

Oleh sebab itu, peneliti hendak lebih memahami tentang iklim komunikasi organisasi di Yayasan Dharma Satya Wangsa dalam meningkatkan kinerja para anggotanya yang mana para anggotanya yang kebanyakan memiliki dua pekerjaan atau multitasking.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi Organisasi

Secara umum, komunikasi organisasi berkaitan dengan struktur dan fungsi hubungan, komunikasi dan proses organisasi, serta budaya organisasi. Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai aliran pesan dalam suatu jaringan dimana sifat hubungan saling bergantung, termasuk aliran komunikasi vertikal dan horizontal. Bagaimana bentuk komunikasi yang terjadi disana sehingga dapat mempengaruhi kinerja setiap individu, Para ahli mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai tindakan yang terjadi dalam suatu organisasi, cara dimana orang-orang dalam organisasi terlibat dalam proses dan melakukan transaksi dalam bentuk ide-ide yang berubah. (Polii et al., 2019)

Sedangkan, Devito didalam bukunya yang berjudul komunikasi antar manusia mendefinisikan bahwa komunikasi organisasi merupakan sebuah usaha mengirim serta menerima pesan baik dalam kelompok formal maupun informal dalam suatu organisasi. (Devito, 1997). dimaksudkan bahwa komunikasi organisasi yang diterima bisa bersifat formal ataupun nonformal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang dilakukan didalam organisasi dari atasan kepada bawahan yang berupa aturan, intruksi sedangkan komunikasi nonformal adalah komunikasi antara individu kepada individu lainnya Menurut Charles Condrad yang dikutip Pace & Faules (2002) menyatakan bahwa ada dua elemen skala penuh dari *korespondensi hierarkis* atau komunikasi organisasi, yaitu urutan kerja dan hubungan kerja yang meragukan.

Sedangkan komunikasi organisasi memiliki empat fungsi organisasi antara lain :

1. Fungsi informatif

Fungsi informatif, yang dimaksud yakni organisasi berjalan sebagai kerangka kerja yang memproses data. Selain itu, data yang diteruskan ke organisasi dipercaya dapat mendukung kelancaran organisasi.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif, dengan adanya fungsi regulatif ini dapat diharapkan sebagai kelancaran dalam organisasi untuk menjalankan peraturan yang sudah ada didalam organisasi.

3. Fungsi Administratif

Fungsi administratif, dengan adanya fungsi administratif ini dapat diantisipasi sebagai suatu keakraban dengan anggota organisasi untuk melakukan pedoman-pedoman yang selama ini ada diorganisasi.

4. Fungsi integratif

Fungsi integratif, ini berhubungan dengan pemberian saluran atau hal-hal yang dapat mempermudah individu dari organisasi untuk melakukan dan melakukan tugas tertentu dengan baik.

Iklm Komunikasi

Iklm komunikasi memegang peranan penting dalam keberadaan suatu perkumpulan, pemenuhan kebutuhan komunikasi secara hirarkis juga merupakan hal yang harus menjadi perhatian mendasar dari organisasi tersebut, karena pemenuhan iklim komunikasi yang otoritatif dapat mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi tersebut, sehingga nantinya organisasi dapat membuat langkah yang paling cocok untuk membina anggota organisasi dalam berkomunikasi iklim komunikasi secara luas dapat diartikan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah wawasan/pemikiran tentang setiap orang dalam organisasi bahkan kelompok didalam organisasi dan orang-orang yang terus-menerus berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang sedang atau bergantian terjadi dalam iklim internal organisasi secara konsisten, yang mempengaruhi mentalitas dan perilaku otoritatif. Yang pada akhirnya dapat memengaruhi dalam kinerja anggota didalam organisasi. (YoanneS et al., 2013:1)

Interkasi yang dilakukan oleh atasan dan bawahan dan anggota dengan anggota didalam sebuah organisasi yang formal hal itu bisa menciptakan sebuah iklim komunikasi yang baik sehingga menciptakan suatu keakraban dan kedekatan antara hubungan manusia didalam sebuah organisasi dan pada akhirnya berpengaruh kepada tingkah laku anggota didalam organisasi, iklim komunikasi yang baik akan dijalankan dengan adanya rasa bersaudara didalamnya sehingga menimbulkan rasa nyaman para orang yang beada didalam organisasi sedangkan iklim organisasi yang negatif dijalankan kurang adanya kedekatan antara para anggota dan bahkan antara pimpinan dan anggota organisasi sehingga menimbulkan komunikasi yang kurang terbuka.

Iklm komunikasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan dalam organisasi dan terdapat didalam organisasi, untuk menunjukan bahawa organisasi memberikan dukungan dan kepercayaan terhadap anggota organisasi, sehingga anggota organisasi merasa memiliki keluwesan dalam mnegerjakan tugas pekerjaanya, dan iklim komunikasi yang baik juga dapat

mendorong anggota dalam organisasi untuk mempunyai tanggung jawab disetiap pekerjaan yang mereka ambil, Redding mengemukakan iklim komunikasi adalah kegiatan yang ada didalam organisasi yang mendorong orang-orang yang berada didalam organisasi untuk bisa bertanggung jawab, memberikan sebuah kebebasan dan megambil resiko atas hal yang dilakukan, sehingga mendorong para anggota didalam organisasi menyediakan tugas mereka yang mencangkup tentang organisasi. jika melih iklim komunikasi leibh mendalam maka harus merujuk pada lima nilai dari iklim komunikasi yang dikemukakan oleh Rediiding (Goldhalber, 1990)

a. Nilai Dukungan

Hubungan antara atasan dan bawahan yang baik sehingga bawahan akan beranggapan bahwasanya atasan/pimpinan memberikan dukungan kepada bawahanya, sehingga bawahan memiliki kesdaran diri tentang kepentingan peranya di dalam organisasi.

b. Nilai Pengambilan keputusan secara bersama

Kesadaran diri anggota bahwa komunikasi dengan atasan dapat bermanfaat dan berpengaruh untuk didengarkan dan diperhitungkan. Atasan cukup terpelajar untuk mau mendengarkan bawahan-bawahannya. Dan melibatkan karyawan dalam setiap kebijakan.(Al-fashli, 2010: 14)

c. Nilai Kepercayaan dan Kejujuran

Setiap anggota organisasi disemua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat nilai-nilai kepercayaan, kejujuran, yang didukung oleh pernyataan dan tindakan; menunjukkan bahwa sumber- sumber pesan maupun peristiwa komunikasi dapat diandalkan, layak dipercaya dan bebas dari manipulasi. (Al-fashli, 2010: 14)

d. Nilai keterbukaan

Adanya keterbukaan antara anggota organisasi dan antara anggota dengan pimpinan dalam organisasi sehingg muncul terjadinya pesan formal maupun informal.

e. Nilai tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Tenaga kerja disemua tingkatan dalam organisasi harus menunjukkan jaminan untuk tujuan eksekusi elit, efisiensi tinggi, kualitas terbaik, biaya minimal serta menunjukkan kekhawatiran yang luar biasa untuk individu yang berbeda dari asosiasi. (Pangumpia, 2013:4)

Kinerja Karyawan atau anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan termasuk peranan penting dalam menjalankan aktivitas diinternal organisasi atau perusahaan sehingga bisa tumbuh berkembang memperthankan kelangsungan organisasi, agar semuanya itu dapat berjalan sangat dibutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan atau anggota menjadi optimal. Seperti yang dikatakan Gibson kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menetapkan perbandingan suatu perusahaan atau organisasi, dengan memberi tanggung jawab kepada anggota dengan tenggat waktu tertentu, jika semakin cepat pelaksanaannya maka organisasi juga semakin baik. (Prihastiwi, 2018)

Kinerja dalam organisasi pada dasarnya menjadi titik tumpu organisasi dalam aktifitasnya, kinerja adalah sebuah kegiatan yang dapat menghasilkan bagi individu maupun organisasi atau kelompok dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat memaksimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi, secara naluriah dapat menguntungkan organisasinya dan individu.

Kinerja adalah perpaduan antara kapasitas, upaya, dan pintu terbuka yang berharga yang dapat dievaluasi dari hasil kerja mereka. Menurut Sutrisno kinerja adalah akibat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu organisasi, sesuai dengan keahlian dan kewajibannya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak mengabaikan hukum, dan sesuai etika dan moral. Sedangkan pengertian kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mahsun merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu gerakan dalam memahami tujuan, sasaran, misi dan visi perkumpulan yang tertuang dalam esensi persiapan suatu perkumpulan. (Daling, 2013)

Dengan pemahaman diatas, kita dapat menyadari bahwa kinerja adalah cara seseorang diandalkan untuk bekerja dan bertindak sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Setiap asumsi tentang bagaimana seorang individu harus bertindak dalam menyelesaikan kewajibannya, menyiratkan menunjukkan pekerjaan dalam pergaulan. Keberhasilan paguyuban bergantung pada penampilan para penghibur diperhimpunan yang bersangkutan. Unit dalam sebuah asosiasi dapat dievaluasi tanpa bias. Pada tataran fundamental, penyajian unit otoritatif yang melibatkan individu atau perkumpulan merupakan kesan pameran SDM yang bersangkutan.

Disposisi mental adalah suatu kondisi pola pikir yang mendorong pekerja untuk berusaha untuk menyelesaikan pelaksanaan sebuah pekerjaan. Disposisi mental seorang pekerja harus memiliki disposisi mental yang siap secara psikofisik (watak mental, fisik, objektif) lebih lanjut keadaan Ini menyiratkan bahwa seorang anggota organisasi atau karyawan harus siap

secara intelektual, benar-benar mahir, memahami tujuan mendasar dan target kerja untuk dicapai dan mampu mengeksploitasi dan menyebabkan keadaan kerja. (Akbar et al., 2018:5)

Dalam setiap kegiatan apapun pasti memiliki faktor-faktor pendukung tak lain halnya dengan kinerja yang juga memiliki faktor pendukung kinerja ada dua faktor yakni faktor internal dan eksternal :

a. Faktor Internal

Yang pertama faktor internal yakni faktor yang berhubungan dengan sifat/perilaku seseorang, dan sudah menjadi sifat dari bawaan lahir dan faktor yang dimiliki ketika dia berkembang. Faktor internal yang sudah menjadi bawaan lahir seperti bakat, kepribadian, keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang didapatkan ketika dia berkembang seperti ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, etos kerja dan motivasi dalam bekerja. Maka semakin tinggi faktor internal seseorang maka semakin tinggi kinerjanya dalam bekerja, dan maka sebaliknya semakin rendah faktor internal semakin rendah pula kinerjanya. (Sajida, 2014:43)

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal kinerja seseorang dalam bekerja bisa didapat dari faktor lingkungan, faktor lingkungan yang dimaksudkan disini seperti sikap, tindakan-tindakan rekan kerja. faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja yang kedua yang dikemukakan oleh Gibson dalam (Faulstich, 2002) memiliki tiga faktor antara lain:

a. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

c. Faktor organisasi

Lingkungan didalam organisasi dan lain sebagainya yang berkaitan dalam organisasi.

Penilaian Kinerja

Pada setiap pekerjaan memiliki penilaiannya masing-masing dari pimpinan organisasi terhadap anggota organisasi bermacam-macam cara penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh (Bernardin dan Russel dalam Setiawan, 2015) mengajukan lima poin penilaian kinerja yaitu :

a. Kualitas Kerja

Penilaian yang pertama bisa dinilai dari kualitas kerja yang meliputi sejauh mana pekerjaannya, sejauh mana pemahamannya dalam pekerjaannya.(Setiawan, 2015)

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja bisa meliputi hasil dari pekerjaannya sendiri.

c. Ketepatan Waktu

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan koordinasi keluaran lain dan waktu yang tersedia untuk membantu orang lain.

d. Efektivitas Biaya

Seberapa besar pemanfaatan aset otoritatif (manusia, moneter, inovatif, dan material) ditingkatkan untuk mencapai pengembalian atau pengurangan kerugian terbaik dari setiap unit penggunaan aset. (Setiawan, 2015)

e. *Interpersonal impact*

Interpersonal impact merupakan sejauh mana setiap anggota dalam organisasi menjalankan atau memelihara kerja sama dengan rekan kerja dan menjaga nama baik organisasi.

Metode Penelitian

Dalam penelitian kali ini, peneliti memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang dengan melalui proses mulai dari wawancara secara mendalam, pengumpulan data di lapangan dan juga observasi sebelum dari sebelum di mulai penelitian hingga di laksanakan penelitian. Alasan peneliti memilih pendekatan deskriptif dalam melaksanakan penelitian dikarenakan peneliti ingin mengetahui secara lebih mendalam tentang iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kiner anggota di Yayasan Dharma Satya Wangsa, dan alasan lainnya karena pendekatan deskriptif juga dilakukan dalam situasi wajar atau tanpa adanya settingan. Dalam penentuan informan dipenelitian kali ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling yang memiliki tujuan demi mendapatkannya data yang logis dan bisa mewakili populasi yang ada diorganisasi. Dan juga peneliti memakai teknik purposive sampling dengan jenis sample heterogen atau maksimum yang di maksud peneliti akan memilih beberapa informan yang dirasa mengetahui tentang permasalahan yang dikaji oleh peneliti dan bisa memberikan informasi yang nantinya bisa dikembangkan menjadi data.

Hasil dan Pembahasan

Iklm Komunikasi

Lingkungan komunikasi suatu organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi, karena faktor-faktor tersebut paling tidak mempengaruhi perilaku karyawan. Perilaku komunikasi mengarah pada perubahan iklim, termasuk iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan gaya komunikasi yang berbeda dari para anggota organisasi. Budaya komunikasi yang ramah mendorong anggota organisasi untuk berkomunikasi dengan orang lain secara terbuka, santai dan ramah. Iklim negatif, sebaliknya, tidak berani mengomunikasikan anggota secara terbuka dan penuh persaudaraan. Tujuan komunikasi dalam suatu organisasi adalah untuk menciptakan saling pengertian sehingga ada pengalaman yang setara dan saling berbagi di antara para anggota organisasi. Dalam pembahasan kali ini penulis akan membahas tentang lima nilai – nilai iklim komunikasi yang harus ada dalam organisas antara lain:

1. Nilai Dukungan

Nilai dukungan dalam iklim komunikasi dimaksudkan sebagai hubungan interaksi antara pimpinan dan bawahan yang bisa berbentuk saling bertegur sapa antara individu satu dengan individu yang lain hingga terbentuk dukungan dalam etos kerja diorganisasi, hal serupa seperti yang dikatakan oleh Likert dalam Pace dan Faules bahwasanya setiap interaksi antar pimpinan dan bawahan dapat menunjukkan suau dukungan sehingga bisa menciptakan rasa percaya diri bawahan dan bawahan juga merasa dihargai keberadaanya didalam organisasi (Faules, 2002) yang dimaksudkan dalam konteks nilai dukungan dalam Yayasan Dharma Satya Wangsa dapat dilihat dari cara bertegur sapa antara pimpinan dan bawahan yang didapati penulis ketika sedang melakukan observasi lapang di Yayasan Dharma Satya Wangsa. Dalam temuan lapangan penulis juga menemukan adanya rasa saling menghargai yang ditunjukkan oleh individu yang ada didalam organisasi tak lain juga antara atasan dengan bawahan dalam organisasi, dengan adanya hal tersebut para individu akan merasakan kalau keberadaan mereka berharga untuk organisasi. Seperti yang dikaakan oleh para informan di Yayasan Dharma Satya Wangsa bahwasanya dukungan sangat berkaitan dengan masalah pekerjaan, maka setiap pekerjaan yang dilakukan bawahan dalam organisasi harus selalu didukung oleh atasan, karena pekerjaan yang difasilitasi atau didukung dapat mengurangi kesulitan para bawahan dalam meaksanakan pekerjaanya, selain dukungan perasaan ada juga dukungan lain yang membuat para bawahan semakin giat dalam melaksanakan pekerjaanya.

2. Nilai Kepercayaan dan Kejujuran

Personil disemua tingkatan harus mengusahakan menciptakan dan memelihara hubungan di mana ada kepercayaan, keyakinan yang dirasakan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Pemimpin harus berusaha untuk membangun kepercayaan antara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarah pada komunikasi terbuka yang akan memfasilitasi kesepakatan yang diperlukan antara pimpinan dan anggota. (Pangumpia, 2013). Nilai kepercayaan yang dilakukan didalam Yayasan Dharma Satya Wangsa dapat dilihat dari atasan kepada bawahannya yang sangat memercayakan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan di dalam kegiatan organisasi, Setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan selalu dikomunikasikan terlebih dahulu dan disosialisasikan bersama. Sumber informasi tentang pekerjaan sedapat mungkin dipercaya dan dipercaya oleh karyawan karena sumber-sumber tersebut menjadi pedoman dalam bekerja.

Maka dari itu nilai kepercayaan dapat menunjukkan sumber pesan maupun peristiwa iklim komunikasi didalam sebuah organisasi sehingga dapat diandalkan sebagai tolak ukur baik buruknya iklim komunikasi yang ada didalam sebuah organisasi. Tinggal bagaimana sebagai bawahan dapat mempertahankan rasa kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan karena dapat diketahui mempertahankan kepercayaan lebih sulit dari mendapatkan kepercayaan.

3. Nilai Membuat keputusan Bersama – sama

Yayasan Dharma Satya Wangsa sebagai organisasi dimana sudah kita ketahui didalam sebuah organisasi diutamakannya musyawarah atau rapat dalam hal menentukan keputusan yang ada didalam organisasi tersebut, sehingga di harapkan semua anggota yang ada didalam organisasi dapat memberikan kritik, masukan, ide-ide dan saran didalam menentukan keputusan yang akan dibuat oleh organisasi untuk mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi. Anggota didalam organisasi harus bisa menyumbang masukan dan ide untuk menyelesaikan masalah sehari-hari, yang nantinya ide dan masukan tersebut bisa ditampung dan dimusyawarahkan dalam rapat yang diadakan oleh organisasi oleh karena itu semua anggota didalam organisasi harus dilibatkan dalam menyusun sebuah keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi seperti yang dinyatakan oleh (Pace dan Faules, 2002) Pekerja disemua tingkatan harus ditawarkan kesempatan untuk menyampaikan dan berbicara dengan eksekutif diatas mereka untuk mengambil bagian dalam navigasi dan proses penetapan tujuan.

Yayasan Dharma Satya Wangsa sejauh dilakukan penelitian sudah mencerminkan iklim komunikasi yang baik yang mana dalam hal pengambilan keputusan organisasi pimpinan didalam organisasi tidak mengambil keputusan secara sepihak melainkan pimpinan meminta adanya masukan dan ide dari anggota yang ada dibawahnya walaupun pada akhirnya nanti pimpinanlah yang menentukan kelayakan atau tidaknya sehingga iklim komunikasi dalam yayasan Dharama Satya Wangsa sudah menjukan komunikasi dua arah bukan satu arah.

4. Nilai Keterbukaan

Nilai keterbukaan ketika masuk kedalam konteks nilai ketebukaan maka kita akan dikaitkan dengan kata keterbukaan dalam komunikasi kebawah. Keterbukaan antar komunikasi kebawah memiliki pengertian aliran pesan yang di sampaikan oleh pimpinan kepada bawahan, sperti ang dikatakan lewis tahun (1987) komunikasi kebawah adalah komunikasi yang berguna sebagai penyampaian tujuan, membentuk atau membuat pendapat, menghilangkan ketakutan yang ditimbulkan karena kesalahpahaman informasi. (Al-fashli, 2010).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis tentang sebuah keterbukaan didalam yayasan Dharma Satya Wangsa masih ditemukan permasalahan dalam hasil rapat yang dilakukan dalam yayasan Dharma Satya Wangsa, dikarenakan kesibukan salah satu informan dimana satu informan ini selain menjadi bagian dari organisasi Yayasan Dharma Satya Wangsa beliau juga manjadi seorang guru disalah satu Sekolah Menengah Pertama di daerah Bondowoso daerah yang sama dengan bertempatnya Yayasan Dharma Satya Wangsa, sehingga penulis mencoba menanyakan menanyakan kepada informan Prasetyo ia mengatakan saya pernah mengalami mis dalam komunikasi didalam Yayasan mungkin ini dari kesalahn pribadi saya, ia mangatakan bahwa dalam kesibukannya dalam mengajar sebagai guru sehingga membuat ia tidak bisa hadir dalam rapat yang diadakan oleh oerorganisasi sehingga ia mendapatkan informasi dari grub Whatsapp saja menegenaik keputusan hasil rapat menegnai hal lainnya ia kurang memahami. Pada umumnya pimpinan di Yayasan Dharma Satya Wangsa sudah menerapkan nilai keterbukaan kepada setiap anggotanya yang dapat dilihat dari pimpinan selalu menanyakan kesulitan yang dialami oleh para anggotanya didalam organisasi, perilaku yang dilakukan oleh pimpinan ini mencerminkan bentuk keterbukaan yang sangat baik dalam kepemimpinannya walaupun pernah adanya permasalahan yang dialami oleh informan prasetyo tetapi setelah

itu pimpinan segera mengatasi permasalahan tersebut sehingga kekurangan informasi seperti itu tidak terjadi lagi.

5. Nilai Perhatian Pada Tujuan Tinggi

Anggota dalam organisasi selalu menunjukkan komitmennya dalam keinginan mencapai tujuan yang memiliki kinerja tinggi, yang di maksud dalam kinerja tinggi disini bisa mulai dari biaya pengerjaan yang cukup tinggi atau bahkan masih banyak lagi hal yang berkaitan dengan perhatian pada tujuan yang berkinerja tinggi. Seperti yang dikatakan (Pace Dan Faules, 2002). Dalam mencapai sebuah kemajuan diorganisasi harus diadakannya penerangan tentang hal utama yang harus dilakukan organisasi terlebih dahulu sehingga mejadikan organisasi semakindapat dipandang.

Pemahaman yang cukup baik akan visi dan misi organisasi oleh anggota didalam organisasi termasuk salah satu terciptanya tujuan-tujuan yang berkinerja tinggi dalam organisasi, ketika para anggota sudah memahami tentang visi dan misi organisasi maka para anggota dapat menanamkan dalam diri mereka visi dan misi organisasi tersebut. Pada pengamatan lapangan yang dilakukan oleh penulis, penulis tidak menemukan adanya papan papan yang terpampang diruangan-ruangan yang menuliskan tentang pekerjaan yang akan di lakukan oleh yayasan Dharma Satya Wangsa, dan ketika penulis bertanya kepada informan Noval selaku anggota dari organisasi yayasan Dharma Satya Wangsa beliau mengatakan bahwasanya kegiatan di dalam organisasi setiap orang memiliki jadwal kegiatan yang berbeda sehingga jadwal pekerjaan yang akan dilakukan oleh organisasi ada pada perorangan yang menjadi anggota di yayasan Dharma Satya Wangsa, walaupun nantinya ketika kegiatan sudah diadakan akan dilakukan secara bersama-sama.

Kinerja

Mengetahui tentang penilaian kinerja Bernardin dan Russel dalam (Setiawan, 2015) mengajukan lima penilaian kinerja antaranya:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kualitas yang mengacu pada sumber daya manusia dalam hal melaksanakan pekerjaan, yang dimaksud yakni kemampuan bawahan dalam suatu perusahaan atau organisasi harus mampu berfikiran luas serta berorientasi pada intelegensi. Dengan kemampuan tersebut dapat menjadikan acuan bagi pimpinan suatu organisasi dalam menilai seberapa besar kualitas kerja bawahannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa banyak jumlah pekerjaan para karyawan didalam suatu perusahaan sebagai acuan dalam penilaian kinerja anggota, berbicara tentang kuantitas kerja sendiri dapat diartikan bahwa kuantitas kerja adalah berupa satuan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam penyelesaian pekerjaannya, dan kuantitas kerja sangat berkaitan erat dengan kualitas kerja yang mana untuk memenuhi kuantitas dalam pekerjaan para bawahan dalam perusahaan harus memiliki kualitas kerja yang cukup baik mulai dari kecepatan, kemampuan dalam bekerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah pengerjaan suatu pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan ketepatan waktu dalam pengerjaan sangat berpengaruh dalam organisasi, begitu juga dengan organisasi sangat memperhatikan tentang ketepatan pengerjaan yang dilakukan oleh para anggota yang ada pada organisasi agar tidak menghambat atau akan mengganggu terhadap pekerjaan lainnya, dan ketepatan waktu juga sangat berpengaruh pada kepercayaan atasan, bahkan pelanggan yang memasrahkan pekerjaannya pada perusahaan/organisasi tersebut. Sama juga halnya dengan organisasi Yayasan Dharma Satya Wangsa diorganisasi ini ketepatan waktu sangat diperhatikan sekali karna ketepatan waktu sangat menyangkut dengan proses berkembangnya organisasi ini pada, organisasi Yayasan Dharma Satya Wangsa memanglah organisasi yang bergerak dibanyak bidang dan tidak semua bidang mengerjakan pekerjaannya dengan tekanan yang berpacu pada waktu pengerjaan. organisasi ini yang sangat berpacu pada pengerjaan dengan tenggak waktu yakni pada bidang pada divisi kreatif, *divisi Production House* dan divisi kajian Hukum tiga bidang inilah yang memiliki pekerjaan dengan tekanan pada waktu.

4. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya yang ada pada organisasi seperti keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimanfaatkan dan dimaksimalkan sebaik mungkin dalam artian untuk mendapatkan keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit. Begitu pula dalam organisasi efektivitas biaya harus di perhitungkan dalam setiap hal mulai dari pengerjaan proyek atau kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi sehingga dapat meminimalisir kerugian dalam yang akan diterima organisasi, (Bernardin dan Russel dalam Setiawan, 2015) menagatakn efektivitas biaya merupakan seberapa besar pemanfaatan aset otoratif atau

biaya di maksimalkan untuk mendapatkan pengembalian atau meminimalisir kerugian yang akan didapatkan oleh organisasi.

5. *Interpersonal Impact*

Interpersonal impact merupakan sebuah tingkatan dimana seorang anggota atau karyawan dalam organisasi dapat mengembangkan perasaan saling menghargai, memiliki niat baik dan dapat bekerjasama antar anggota satu dengan anggota yang lain, dalam interpersonal impact ini dibutuhkan yang rasanya saling kekeluargaan dalam organisasi sehingga tidak akan terjadi perseteruan dalam organisasi yang akan memecah belah organisasi dan menghambat kelancaran kerja pada individu yang ada diorganisasi, tak lain halnya dengan atasan sebagai pimpinan organisasi yang harus bisa menciptakan rasa kekeluargaan yang harmonis dalam organisasi sehingga tidak akan terjadi kecanggungan antara bawahan kepada atasan.

Hambatan dalam Iklim Komunikasi di Yayasan Dharma Satya Wangsa

Dalam penelitian yang dilakukan penulis selama penulis melakukan observasi dan wawancara mendalam penulis menemukan sedikit hambatan pada Yayasan Dharma Satya Wangsa dalam mencapai iklim komunikasi organisasi yang mana dalam Yayasan Dharma Satya Wangsa sendiri para anggota disana banyak yang memiliki pekerjaan diluar Yayasan atau yang di namakan *multitasking* yang berarti memiliki dua pekerjaan atau lebih. Sehingga proses iklim komunikasi di yayasan Dharma Satya Wangsa sendiri sedikit terhambat akibat kurangnya bertatap muka antara anggota satu dengan anggota yang lain, dalam pekerjaan yang dalam yayasan sendiri juga kebanyakan berada dilapangan yang membuat kurangnya interaksi antara anggota di yayasan. Dengan para anggota yang banyak memiliki pekerjaan yang lebih dari satu pekerjaan juga menjadi hambatan anggotanya untuk memahami hal yang akan dikerjakan oleh yayasan seperti yang pernah dialami oleh informan Prasetyo yang mana informan tidak mengikuti rapat yang dilakukan oleh organisasi karna kesibukannya dipekerjaannya yang berada diluar Yayasan Dharma Satya Wangsa.

Kesimpulan

Penelitian mengenai Iklim Komunikasi Organisasi di Yayasan Dharma Satya Wangsa yang sangat terlihat pada pola komunikasi yang terbentuk secara formal dan nonformal. Yang mana pola komunikasi formal dapat ditunjukkan dalam komunikasi ketika atasan memberikan perintah kepada bawahan dan bawahan memberikan saran atau gagasan kepada atasan,

sedangkan komunikasi nonformal yang ada didalam organisasi terlihat dari atasan yang selalu terbuka dengan bawahannya dan mendukung para bawahan dalam hal yang menyangkut yayasan sehingga bawahan merasa nyaman berada dalam lingkungan organisasi di Yayasan Dharma Satya Wangsa. Iklim komunikasi dalam Yayasan Dharma Satya Wangsa jika dilihat dari segi nilai-nilai iklim komunikasi yang melingkupi nilai dukungan, nilai pembuatan keputusan secara bersama – sama, nilai kepercayaan, nilai kepercayaan, dan nilai tujuan berkinerja tinggi jika nilai – nilai komunikasi tersebut sudah dijalankan maka akan ditemukan iklim komunikasi yang berjalan secara kondusif. Nilai – nilai iklim komunikasi di atas terlihat pada peristiwa – peristiwa yang ada di organisasi seperti:

- a. Para anggota organisasi yang merasakan dukungan dari yang terlihat dari hal kecil seperti bertegur sapa yang dilakukan oleh atasan sehingga bawahan secara tidak langsung merasakan hal tersebut sebagai dukungan moral dari atasan.
- b. Yang kedua pengambilan keputusan dalam organisasi yang selalu melibatkan anggota organisasi sehingga semuanya memiliki hak untuk membuat keputusan secara bersama-sama
- c. Kepercayaan yang diberikan oleh atasan organisasi yang terlihat dari atasan memperbolehkan para bawahannya memiliki pekerjaan yang diluar yayasan atau *multitasking* yang mana kebanyakan organisasi atau perusahaan lain jarang sekali membebaskan para anggotanya untuk memiliki pekerjaan diluar pekerjaan perusahaan.
- d. Yang keempat keterbukaan yang mana nilai ini sudah diterapkan dalam diri anggota yang dimulai dari atasan yang sangat terbuka sekali pada para bawahannya sehingga bawahan juga terbuka pada atasan tentang hal yang berkaitan dengan organisasi.

Jika dilihat dari segi hambatan dalam organisasi disini masih tetap tertuju pada multitasking sendiri yang mana karena anggota diorganisasi banyak memiliki dua pekerjaan atau lebih sehingga memperlambat informasi yang ada di yayasan ketika anggota memiliki kesibukan diluar organisasi.

Saran

Berdasar seluruh hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, berikut peneliti menyampaikan sedikit saran yang diharapkan memperbaiki iklim komunikasi di Yayasan Dharma Satya Wangsa yaitu:

- a. Semua hal yang sudah dijalankan dalam yayasan mulai dari, nilai dukungan, mengambil keputusan secara bersama – sama dan nilai kepercayaan yang ada di Yayasan Dharma Satya Wangsa harus di pertahankan dengan baik.
- b. Dalam hal musyawarah yang kan dilaksanakan oleh Yayasan Dharma Satya Wangsa sebaiknya ditentukan terlebih dahulu waktu pelaksanaan yang sekiranya memungkinkan anggota untuk bisa hadir semuanya.
- c. Untuk masalah informasi yang kurang jelas yayasan jika setidaknya berhalangan hadir dalam kegiatan sebaiknya menayakan kepada rekan atau atasan agar tidak terjadi kekurangan informasi seperti yang dialami informan Prasetyo.

Daftar Pustaka

1. Akbar, D., Syarifuddin, S., & Friansyah, I. I. G. (2018). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Pegawai Pada Pt. Pelni Tanjung Balai Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. *Metacommunication: Journal Of Communication Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.20527/MC.V2I2.4087>
2. Al-fashli, S. H. (2010). Iklim Komunikasi Organisasi Perpustakaan Universitas Indonesia Skripsi. *FIB Universtas Indonesia*.
3. Daling, M. (2013). Analisis Kinerja Realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013*, Hal. 82-89, 1(3), 82–89.
4. Devito, J. A. (1997). *The Interpearsonal Communication*. Pearson Education Inc. http://perpustakaan.komnasham.go.id/opackomnas/index.php?p=show_detail&id=4456%0Ahttp://perpustakaan.komnasham.go.id/opackomnas/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/85800_5238.jpg
5. Faules, P. R. W. D. F. (2002). *komunikasi organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (Bandung). Remaja Rosda Karya.
6. Goldhalber, G. M. (1990). *komunifikasi dalam organisasi* (ceteak ula). Dewan Bahasa dan Pustaka. <https://doi.org/9836215468>
7. Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/13546>
8. Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/1136>
9. Polii, K. J., Warouw, D. M. D., & Kalesaran, E. R. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Pers Mahasiswa “Acta Diurna” Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 1(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/25948>
10. Prihastiw, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengadilan Negeri Pati. <https://journals.ums.ac.id/>.

11. Sajida, S. (2014). *Pepengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Jabar Banten Cabang Labuan*. <http://kom.fisip-untirta.ac.id/>
12. Setiawan, kiki cahya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Urnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53, 1(2), 43–53*.
13. Wibisono, C. (2013). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Jurnalistik Untirta*. <http://kom.fisip-untirta.ac.id>
14. YoanneS, B., Ilmu Komunikasi, P., & Kristen Petra Surabaya, U. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Pt. Djatim Super Cooking Oil Surabaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Komunikasi, 1(3)*. <https://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/938>

