



IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI

Mohamad Muspawi¹, Mika², Mayshel Adinda Viola³, Karmila⁴

Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi

Email: mohamad.muspawi@unja.ac.id, mikaa200412@gmail.com,
adindaviola589@gmail.com.

Abstract: *This study discusses the organizational communication climate. The purpose of this study is to be able to find out what is included in the scope of organizational communication climate, which will then be described and explained in more detail. The method used in this study is a qualitative method with a literature study approach, while the literature used is by utilizing digital literature and other data that contains the object under study. The results of the research show that the organization is so important for human life and civilization in living their daily lives for fulfill their needs and desires, therefore it is very important for us to understand the organizational communication climate, so that formation and implementation of the organization formed can be done as well as possible. Furthermore, the main topic discussion in this study is the definition and concept of organizational communication climate, factors that influence organizational communication climate, the impact of organizational communication climate on organizational performance, improving organizational communication climate, and case studies or examples.*

Key Words: *Organizational, Communication, Climate*

Abstrak: Penelitian ini membahas tentang iklim komunikasi organisasi. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui apa saja yang termasuk kedalam ruang lingkup iklim komunikasi organisasi, yang kemudian akan diuraikan dan dijelaskan secara lebih terperinci. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, adapun literatur yang digunakan ialah dengan memanfaatkan literasi digital dan data lainnya yang membuat objek yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi begitu penting bagi kehidupan dan peradaban manusia dalam menjalani kehidupan sehari-harinya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, oleh sebab itu sangat penting bagi kita untuk memahami iklim komunikasi organisasi, supaya dalam pembuatan dan pelaksanaan organisasi yang dibentuk dapat dilakukan dengan sebaik mungkin. Selanjutnya adapun yang menjadi topik pembahasan utama dalam penelitian ini ialah, definisi dan konsep iklim komunikasi organisasi, faktor-faktor yang memengaruhi iklim komunikasi organisasi, dampak iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi, meningkatkan iklim komunikasi organisasi, dan studi kasus atau contohnya.

Kata Kunci: Iklim, Komunikasi, Organisasi

PENDAHULUAN

Artikel ini menyajikan pembahasan mengenai strategi untuk meningkatkan iklim komunikasi dalam organisasi ini bisa meliputi menyediakan pelatihan komunikasi bagi anggota organisasi, memfasilitasi saluran komunikasi yang terbuka, saling mendengar, dan saling menghargai. Langkah-langkah ini dapat membantu menciptakan iklim komunikasi yang positif dan meningkatkan kualitas komunikasi di dalam organisasi. Artikel ini juga menyajikan studi kasus atau contoh konkret yang menggambarkan bagaimana iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Contohnya bisa berupa cerita tentang organisasi yang berhasil menciptakan iklim komunikasi yang baik dan dapatkan manfaat positif dari itu atau sebaliknya. Contoh organisasi yang menghadapi tantangan akibat iklim komunikasi yang buruk. Studi kasus dan contoh dapat memberikan pemahaman



yan lebih nyata tentang bagaimana iklim komunikasi organisasi dapat berdampak pada berbagai aspek organisasi.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang iklim komunikasi organisasi yakni dengan memahami definisi dan konsep iklim komunikasi organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dampaknya terhadap kinerja organisasi, strategi untuk meningkatkannya, dan studi atau contoh konkret, pembaca dapat memperoleh wawasan yang mendalam tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam konteks organisasi. Artikel ini relevan dalam konteks dunia bisnis dan organisasi dimana komunikasi yang baik menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, memeperkuat kepercayaan, dan saling memfasilitasi pemecahan masalah yang efektif. Sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif dapat menghambat pertumbuhan, menciptakan konflik, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN TEORI

Redding, C. (1972) mendefinisikan Iklim Komunikasi Organisasi, keadaan kualitatif yang timbul dari hubungan yang berkelanjutan antara orang-orang di organisasi yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku dalam memberikan petunjuk tentang apa yang penting dalam komunikasi dan bagaimana orang seharusnya berkomunikasi. Konsep iklim komunikasi organisasi melibatkan pemahaman tentang pola komunikasi, norma, nilai-nilai, tingkat kepercayaan, dan kualitas komunikasi dalam suatu organisasi.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi dalam suatu organisasi, Yoena (2013) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi meliputi kejelasan peran dan tanggung jawab, keadilan interpersonal, dan dukungan atasan. Kejelasan peran dan tanggung jawab mengacu pada pemahaman yang jelas tentang tugas dan ekspektasi dalam organisasi. Keadilan interpersonal melibatkan perlakuan yang adil dan konsisiten anantara individu di dalam organisasi. Dukungan atasan mencakup level dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

Iklim komunikasi organisasi yang baik memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan dan kinerja organisasi. Dalam iklim komunikasi yang positif, anggota organisasi dapat saling memahami dengan baik, bekerja sama dengan lebih efektif, dan mengatasi masalah secara konstruktif ini dapat meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, dan inovasi di dalam organisasi. Muspawi, dkk (2021) mempertegas bahwa iklim komunikasi yang positif akan berpengaruh pada suatu organisasi, dimana tujuan bersama tercapai sesuai dengan harapan dengan didukung oleh karyawan yang berkinerja baik. Di sisi lain, iklim komunikasi yang buruk dapat menghambat kolaborasi, menciptakan konflik, dan menyebabkan ketidakpastian atau ketidakpuasaan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, yaitu kajian teoritis, rujukan serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial sesuai dengan objek yang diteliti (Sugiyono,2012). Penelitian kepustakaan dapat juga dipahami sebagai penelitian yang identik dengan kegiatan analisis teks atau wacana yang menyelidiki suatu peristiwa, baik berupa pembedaan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta-fakta yang tepat (Hamzah, 2020:7). Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan literasi digital seperti *google scholar* maupun lainnya, sesuai dengan data yang telah didapatkan akan dikumpulkan dan disatukan, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Definisi dan Konsep Iklim Komunikasi Organisasi

Berikut penulis sajikan definisi menurut para ahli:

Cheney, G. (1983) dalam (Robbins, SP. 1996) mendefinisikan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah “keadaan kualitatif yang timbul dari hubungan yang berkelanjutan antara orang-orang di organisasi yang melibatkan aspek kognitif, efektif, dan perilaku dalam memberikan petunjuk tentang apa yang penting dalam komunikasi dan bagaimana orang seharusnya berkomunikasi. Luttrell, L. (1979) dalam (Tsai. M. Chuang. S & Hsieh. W. 2009) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi adalah kondisi yang berkembang di dalam organisasi yang ditandai oleh tingkat dan sifat saluran komunikasi yang digunakan dalam organisasi, serta persepsi anggota organisasi tentang nilai komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Redding, C. (1972) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai “pandangan dan sikap anggota organisasi terhadap sejauh mana komunikasi dipandang terbuka, efektif dan berkelanjutan di dalam organisasi. Poole, M.S. (1985). Mendefinisikan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah kombinasi dari karakteristik komunikasi formal dan informal yang ada di dalam organisasi, termasuk pola interaksi, frekuensi komunikasi, serta pengalaman dan cara pandangan anggota organisasi terhadap komunitas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat penulis kemukakan bahwa yang dimaksud dengan iklim komunikasi organisasi adalah suatu atau kondisi di dalam organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan, di mana komunikasi terjadi dengan kualitas dan kuantitas yang memadai. Iklim komunikasi organisasi menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan merasa nyaman, aman, dan terbuka dalam berkomunikasi. Hal ini melibatkan faktor-faktor seperti keterbukaan, saling pengertian, saling percaya, kebebasan dalam berkomunikasi, nilai-nilai, norma, praktik komunikasi, budaya organisasi, kebijakan komunikasi, dan pengalaman individu dalam organisasi. Iklim komunikasi organisasi berdampak pada efektivitas dan efisiensi organisasi serta melibatkan manajemen dan pengorganisasian komunikasi dalam organisasi.

2. Konsep Iklim Komunikasi Organisasi

Redding, C. (1972) mendefinisikan konsep iklim komunikasi organisasi Sebagai berikut:

Iklim komunikasi organisasi merujuk pada persepsi dan sikap anggota organisasi terhadap sejauh mana komunikasi dianggap terbuka, efektif, dan berkelanjutan di dalam organisasi. Konsep ini menekankan bagaimana individu di dalam organisasi. Konsep ini menekankan bagaimana individu di dalam organisasi melihat dan menginterpretasikan lingkungan komunikasi yang ada.

1. Keterbukaan komunikasi

Mencerminkan tingkat kebebasan anggota organisasi dalam mengungkapkan pendapat, ide, dan informasi. Dalam iklim komunikasi yang terbuka, anggota organisasi merasa nyaman untuk berkomunikasi tanpa rasa takut atau hambatan yang signifikan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana informasi dapat dengan mudah mengalir dan kolaborasi dapat terjadi.

2. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi berkaitan dengan kemampuan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam iklim komunikasi yang efektif, pesan disampaikan dengan jelas, dipahami oleh penerima, dan menghasilkan tindakan atau respons yang diharapkan. Komunikasi yang efektif meminimalkan kesalah pahaman dan konflik, memperkuat kerjasama, dan membantu mencapai tujuan organisasi.

3. Kelanjutan komunikasi

Kelanjutan komunikasi mengacu pada kontinuitas komunikasi di dalam organisasi. Dalam iklim komunikasi yang berkelanjutan, komunikasi bukan hanya terjadi pada waktu-waktu tertentu atau dalam situasi-situasi tertentu, tetapi menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari di organisasi. Komunikasi yang berkelanjutan memfasilitasi aliran informasi yang teratur, memperkuat hubungan antara anggota organisasi, dan memungkinkan pembelajaran dan inovasi.

Konsep iklim komunikasi organisasi menurut Charles Redding menekankan pentingnya persepsi dan sikap individu terhadap aspek-aspek keterbukaan, efektivitas, dan kelanjutannya komunikasi dalam organisasi merasa didukung untuk berkomunikasi secara terbuka, merasa bahwa komunikasi adalah hal yang berlangsung secara konsisten dalam kehidupan organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi

Yoena (2013) mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan komunikasi

Faktor keterampilan komunikasi mencakup kemampuan anggota organisasi untuk berkomunikasi secara efektif. Ini melibatkan kemampuan menyampaikan pesan dengan jelas dan terstruktur, mendengarkan dengan empati, dan memahami konteks komunikasi. Anggota organisasi yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik cenderung dapat membangun hubungan yang lebih baik, meminimalkan kesalahpahaman, dan memfasilitasi aliran informasi yang efektif di dalam organisasi.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial merujuk pada kualitas hubungan sosial antar anggota organisasi yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi. Dalam lingkungan di mana dukungan sosial tinggi, anggota organisasi merasa didukung, dihargai, dan memiliki rasa saling percaya. Hal ini menciptakan iklim yang positif di mana komunikasi terjadi dengan lebih lancar, orang merasa lebih nyaman dalam berbagi informasi, dan konflik dapat diatasi dengan lebih efektif.

3. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik organisasi juga memiliki pengaruh terhadap iklim komunikasi. Faktor-faktor seperti tata letak, desain, dan fasilitas dapat mempengaruhi keterbukaan dan efektivitas komunikasi. Sebagai contoh, lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, area kolaborasi, dan ruang pertemuan yang memadai. Lingkungan fisik yang memfasilitasi komunikasi yang mudah dan nyaman dapat mendorong interaksi dan pertukaran informasi yang lebih baik di antara anggota organisasi.

4. Dampak Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Studi yang dilakukan oleh Sutrisno (2009), bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara komunikasi organisasi dan tiga faktor penting dalam konteks organisasi, yaitu kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Serta dampaknya pada kinerja organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai temuan mereka:

Temuan penelitian:

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi yang baik dikaitkan dengan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif dalam organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk merasa didukung, diperhatikan, dan memiliki akses informasi yang diperlukan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Dalam konteks komitmen organisasional, penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik juga memiliki hubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komunikasi yang terbuka dan efektif memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat, memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi, dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan komitmen organisasional yang berkelanjutan.



5. Meningkatkan Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shafarila (2016), mendorong partisipasi dan kolaborasi anggota organisasi melalui berbagai forum komunikasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan iklim komunikasi dalam organisasi. Berikut penulis akan menjelaskan lebih rinci mengenai temuan penelitian tersebut:

1. Pertemuan: mengadakan pertemuan secara rutin merupakan salah satu cara untuk mendorong partisipasi dan kolaborasi antrara anggota organisasi. Pertemuan dapat menjadikan platfrom di mana anggota organisasi dapat berbagi informasi, saling berdiskusi, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Melalui pertemuan, anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka, bertukar ide, dan memberikan masukan terhadap isu-isu yang terkait.
2. Diskusi kelompok: selain pertemuan, diskusi kelompok juga menjadi sarana yang efektif untuk mendorong partisipasi dan kolaborasi dalam organisasi. Dalam diskusi kelompok, anggota organisasi dengan latar belakang dan peran yang berbeda dapat berkerja sama untuk mengaasi masalah, mencari solusi, dan merumuskan strategi. Diskusi kelompok menciptakan lingkungan yang inklusif di mana setiap anggota organisasi dapat berperan aktif dan saling belajar satu sama lain.
3. Proyek bersama: mengerjakan proyek bersama merupakan bentuk kolaborasi yang dapat meningkatkan iklim komunikasi, melalui proyek bersama, anggota organisasi bekerja dalam tim dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sama. Kolaborasi ini memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara terus-menerus, berbagai pengetahuan dan keterampilan, dan membangun hubungan yang lebih erat. Proyek bersama juga dapat meningkatkan motivasi anggota organisasi karena mereka merasa memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan proyek.

Dalam studi yang dilakukan oleh shafarila (2016) dinas pendidikan provinsi jawa tengah, ditemukan bahwa mendorong partisipasi dan kolaborasi anggota organisasi melalui berbagai forum komunikasi seperti pertemuan, diskusi kelompok, dan proyek bersama memiliki dampak positif pada iklim komunikasi organisasi. Dengan meningkatkan partisipasi dan kolaborasi, anggota organisasi merasa lebih terlibat, memiliki kepercayaan yang lebih tinggi, dan lebih mampu bekerja sama secara efektif. Penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi dan kolaborasi dengan menyediakan ruang untuk berkomunikasi secara terbuka, mendorong kegiatan kelompok, dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi anggota. Melalui partisipasi dan kolaborasi yang aktif, organisasi dapat meningkatkan iklim komunikasi yang positif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah disajikan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Iklim komunikasi organisasi adalah suatu atau kondisi di dalam organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan, dimana komunikasi terjadi dengan kualitas dan kuantitas yang memadai. Iklim komunikasi organisasi menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan merasa nyaman, aman dan terbuka dalam berkomunikasi.
2. Faktor-faktor seperti faktor keterampilan komunikasi, faktor dukungan sosial, dan faktor lingkungan fisik.
3. Iklim komunikasi organisasi yang positif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi, termasuk efektivitas komunikasi yang meningkatkan, kolaborasi yang lebih baik, keterlibatan karyawan yang tinggi, dan citra organisasi yang positif. Iklim yang positif dapat



meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, inovasi dan komitmen organisasi. sementara itu, iklim yang negatif dapat menghambat komunikasi efektif, memicu konflik, dan menurunkan kinerja organisasi.

4. Untuk meningkatkan iklim komunikasi organisasi, dengan pertemuan antara anggota organisasi, diskusi kelompok dan melakukan proyek bersama.
5. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi dan mengambil langkah-langkah yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan komunikasi yang sehat, meningkatkan kinerja, dan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

Dengan memahami dan memperhatikan iklim komunikasi organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi yang efektif, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah, Amir. (2020). *Metode penelitian kepustakaan (Library Research)*. Malang: Literasi nusantara abadi.
- Henridiansyah, Jefri. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal stie semarang*. Vol 6, No 1.
- Poole, M.S (1985). Communication and organization climate. *Academy of management review*. 10 (3), 376-395.
- Redding, C. (1972). Communication within the organization: An interpretation of the evidence. *The academy of management journal*, 15 (14), 591-605.
- Robbins, SP. (1996). *Organizational behaviour, prentice hall*. Siding.
- Shafarila, (2016). Iklim organisasi dan motivasi sebagai pegawai. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*. Vol 1. No 1.
- Sugiyono, Enas, dkk, (2021). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Komunikasi dalam organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tsai. M. Chuang.S & Hsieh. W. (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social behavior and personality. An international journal*. 37. 825-834.
- Yoane, (2013). Pengaruh iklim komunikasi organisasi PT. Djatim super cookins oil surabaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal E-komunikasi*. Vol 1, No 3.