

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Saskia Tulail*, Yulianti

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*saskiatullail@gmail.com, yulianti@unisba.ac.id

Abstract. Organizations must ensure the creation of an organizational communication climate that can support employee performance effectively in order to achieve optimal organizational goals. As observed by researchers, the purpose of this study was to determine the effect of the organizational communication climate of De.u Coffee Bandung on employee performance. The theory used by the author is the theory of human relations which emphasizes that interpersonal communication influences individual behavior by building a friendly work atmosphere that provides support and motivation at work. This study uses a quantitative method with a descriptive study approach. The entire population of De.u Coffee Bandung employees as many as 32 people were taken as samples. Data was collected through a questionnaire using a Likert scale. Validity and reliability tests were carried out using the SPSS application with the Cronbach test technique. The results showed that there was a positive and significant influence of the organizational communication climate at De.u Coffee Bandung on employee performance. Aspects of internal relations, internal communication, and superiors' openness on the motivational dimension are the most prominent. It is proved that the coefficient of determination is 91.7% indicating a high level of influence.

Keywords: *Organizational Communication Climate, Employee Performance, Human Relations.*

Abstrak. Organisasi harus memastikan terciptanya iklim komunikasi organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan efektif agar mencapai tujuan organisasi yang optimal. Sebagaimana yang diamati oleh peneliti, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari iklim komunikasi organisasi De.u Coffee Bandung terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan oleh penulis ialah teori human relations yang menekankan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi perilaku individu dengan membangun suasana kerja yang akrab memberikan dukungan dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi deskriptif. Seluruh populasi karyawan De.u Coffee Bandung sebanyak 32 orang diambil sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik uji cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari iklim komunikasi organisasi di De.u Coffee Bandung terhadap kinerja karyawan. Aspek hubungan internal, komunikasi internal, dan keterbukaan atasan pada dimensi motivasi menjadi yang paling menonjol. Dibuktikan nilai koefisien determinasi sebesar 91,7% menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi.

Kata Kunci: *Iklim Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Hubungan Manusia.*

A. Pendahuluan

Komunikasi adalah aktivitas penting dalam kehidupan sehari-hari manusia. Melalui komunikasi, pesan dapat disampaikan baik secara lisan maupun non-lisan, dan komunikasi memainkan peran kunci dalam membangun hubungan antar individu dan dalam masyarakat. Dalam konteks organisasi, komunikasi organisasi menjadi penting untuk mencapai tujuan organisasi secara sukses. Proses komunikasi yang efektif memungkinkan anggota organisasi bekerja sama dalam mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Komunikasi organisasi dianggap sebagai proses komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi. Interaksi antara anggota organisasi melalui komunikasi membantu memahami visi, misi, dan tujuan organisasi, serta memungkinkan pengambilan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. Komunikasi organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nurlidia & Rohanda (2018), organisasi dianggap sebagai sistem yang terbuka dan dinamis, yang memungkinkan para anggotanya untuk menciptakan komunikasi dan bertukar pesan secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Iklim komunikasi organisasi merujuk pada persepsi dan penilaian terhadap pesan dan peristiwa yang terkait dengan suatu organisasi. Iklim komunikasi organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, iklim komunikasi organisasi yang negatif dapat memicu konflik dan berdampak pada kinerja organisasi.

Menurut Hardjana (2007:206) yang dikutip oleh Pabubung (2020), menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan gambaran dari pandangan karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi internal di dalam organisasi, serta sejauh mana karyawan terlibat dan berpengaruh dalam organisasi tersebut.

Sejalan dengan penjelasan diatas Harjana (2007) yang dikutip oleh Pabubung (2020) mengkategorikan iklim komunikasi organisasi kedalam tiga dimensi, diantaranya :

1. Hubungan internal: membangun dan menjaga hubungan dengan semua pihak yang ada di dalam organisasi.
2. Komunikasi internal: mencakup pertukaran ide secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang membantu kelancaran operasi dan manajemen pekerjaan.
3. Keterbukaan atasan: dimana atasan mempertimbangkan dan menerima masukan dari bawahan berupa ide, sikap, perasaan, dan kepentingan bawahan dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan organisasi. Atasan yang terbuka cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan bawahannya karena mereka merasa didengar dan dihargai.

Iklim komunikasi dapat berubah menurut cara-cara pengaruh komunikasi melalui interaksi antar anggota organisasi. Iklim komunikasi organisasi, menggambarkan iklim fisik yang menyatakan cara orang bereaksi terhadap aspek-aspek organisasi dalam menciptakan suatu iklim komunikasi (Jaelani & Yulianti, 2021).

Dalam industri makanan dan minuman, seperti coffee shop, komunikasi organisasi yang baik menjadi kunci keberhasilan. Komunikasi organisasi yang efektif membantu karyawan berinteraksi, memahami tugas mereka, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. De.u Coffee Bandung adalah coffee shop yang perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasinya. Masalah dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, serta antar sesama karyawan, dapat menghambat kinerja dan menciptakan masalah yang lebih serius.

Apresiasi terhadap karyawan menjadi bagian dari membangun iklim komunikasi organisasi yang baik. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dalam hubungan, saling mendukung, dan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dan komunikasi internal organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti iklim komunikasi organisasi di De.u Coffee Bandung, dengan melibatkan seluruh karyawan. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang mendukung, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Untuk melengkapi penelitian ini penulis memakai teori *human relations* yang dimana teori ini menurut Muhammad (2011:39), teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Dalam teori ini beranggapan bahwa komunikasi interpersonal untuk mengubah perilaku seseorang lewat interaksi untuk membangun suasana akrab dalam kerja sama yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja dengan perasaan puas.

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis telah dijelaskan di atas, identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh hubungan internal terhadap kemampuan (*ability*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
2. Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap kemampuan (*ability*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
3. Adakah pengaruh keterbukaan atasan terhadap kemampuan (*ability*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
4. Adakah pengaruh hubungan internal terhadap motivasi (*motivation*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
5. Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi (*motivation*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
6. Adakah pengaruh keterbukaan atasan terhadap motivasi (*motivation*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
7. Adakah pengaruh hubungan internal terhadap dukungan organisasi (*organization support*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
8. Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap dukungan organisasi (*organization support*) karyawan di De.u Coffee Bandung?
9. Adakah pengaruh keterbukaan atasan terhadap dukungan organisasi (*organization support*) karyawan di De.u Coffee Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan De.u Coffee Bandung ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dikarenakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel iklim komunikasi organisasi terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Populasi

Menurut Priyono (2008:104), dalam konteks penelitian, populasi mengacu pada keseluruhan satuan atau gejala yang menjadi fokus penelitian dan ingin diteliti oleh peneliti. Sementara itu, populasi pada penelitian ini yakni karyawan De.u Coffee Bandung yang dikategorikan berdasarkan struktur organisasi yaitu dengan jabatan di bawah Owner, PIC Departemen, dan Staff sebanyak 32 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2015:118) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari karakteristik populasi yang diteliti, dan sangat penting bagi peneliti untuk memilih sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan. Karena populasi yang diteliti dalam penelitian ini hanya terdiri dari 32 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel.

Teori Human Relations

Keith Davis dalam bukunya *Human Relations at Work*, dikutip oleh Hasan (2010:52) menyatakan bahwa dari sudut pimpinan yang bertanggungjawab untuk memimpin kelompok, human relations adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologisnya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut "*Successful group effort*" (usaha kelompok yang berhasil).

Komunikasi Organisasi

Gutama (2010:108) berpendapat bahwa fokus dari komunikasi organisasi adalah pada anggota organisasi itu sendiri. Komunikasi dalam organisasi bukan hanya sekadar saluran dan alat untuk menyampaikan pesan, melainkan juga merupakan suatu proses dalam organisasi yang membangun, merawat, dan mengubah interaksi yang terjalin di dalamnya menjadi makna yang bermakna. Menurut Gutama, komunikasi merupakan cara berpikir yang membentuk makna dan menyelaraskan pola pikir serta perilaku pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya keselarasan makna tersebut, tujuan organisasi hanya akan menjadi sebuah slogan atau kalimat yang tidak memiliki makna.

Iklim Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2001) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam memotivasi anggota organisasi untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka di organisasi. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi terhadap unsur-unsur organisasi dan dampak dari unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi.

Menurut Litwin Stringer (dalam Hardjana, 2019) komunikasi dalam iklim organisasi merupakan pendekatan dimensi dalam berperilaku ramah dan saling percaya untuk mendukung kegiatan organisasi demi mencapai tujuan perusahaan dimana kinerjanya diakui, dihargai, dan diberi ganjaran yang sepadan. Apabila terjadi konflik maka dicarikan solusinya agar meningkatkan kerjasama dan kepercayaan dalam bertanggung jawab atas penyelesaian tugas.

Menurut Hardjana (2007:206) menjelaskan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan gambaran dari pandangan karyawan terhadap kualitas hubungan dan komunikasi internal di dalam organisasi, serta sejauh mana karyawan terlibat dan berpengaruh dalam organisasi tersebut (Pabubung, 2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Silaen, dkk (2021) menyatakan terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya :

1. Kemampuan (*Ability*)
Kemampuan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Contohnya, skill dalam mengkomunikasikan misi dan tujuan. Individu yang memiliki kemampuan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan tugasnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Motivasi (*Motivation*)
Menurut Hasibuan (2001) menyatakan bahwa, motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Silaen, dkk, 2021).
3. Dukungan Organisasi (*Support Organization*)
Dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut pembahasan mengenai hasil uji kedua variabel yaitu pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di De.u Coffee Bandung, sesuai dengan perhitungan uji statistika berdasarkan koefisien determinasi dimana merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (iklim komunikasi organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

No	Jenis	Signifikansi	Hasil	Keterangan
1	Hubungan Internal - Kemampuan	Berpengaruh	89,9 %	Pengaruh tinggi
2	Hubungan Internal - Motivasi	Berpengaruh	91,7%	Pengaruh tinggi
3	Hubungan Internal - Dukungan Organisasi	Berpengaruh	90,9%	Pengaruh tinggi
4	Komunikasi Internal -Kemampuan	Berpengaruh	89,9 %	Pengaruh tinggi
5	Komunikasi Internal - Motivasi	Berpengaruh	91,7%	Pengaruh tinggi
6	Komunikasi Internal - Dukungan Organisasi	Berpengaruh	90,9%	Pengaruh tinggi
7	Keterbukaan Atasan -Kemampuan	Berpengaruh	89,9 %	Pengaruh tinggi
8	Keterbukaan Atasan - Motivasi	Berpengaruh	91,7%	Pengaruh tinggi
9	Keterbukaan Atasan - Dukungan Organisasi	Berpengaruh	90,9%	Pengaruh tinggi

Uji sub variabel hubungan internal dengan sub variabel kemampuan karyawan mendapatkan hasil sebesar 89,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Menurut HRD De.u Coffee Bandung melalui wawancara yang telah dilakukan bersama peneliti menyatakan bahwa hubungan internal De.u Coffee Bandung sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawannya karena untuk dapat berkembang melakukan interaksi dengan pihak internal tentu harus adanya bonding dengan pihak internal. Hal ini dapat membangun suatu image untuk eksternal bahwa De.u Coffee ini memiliki hubungan yang kompak sehingga hubungan internal ini sangat penting karena berpengaruh terhadap kemampuan dalam bekerja. Suatu perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki pola antara atasan dengan bawahan, antar sesama karyawan jika hubungan internal ini tidak kuat maka akan berpengaruh dengan perusahaannya itu sendiri. Fikri dan Begawati (2020) menyatakan bahwa kemampuan karyawan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mereka dan memanfaatkannya dengan tepat, hal ini akan berdampak positif pada pertumbuhan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai, karyawan akan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan saat ini maupun di masa depan.

Uji sub variabel hubungan internal dengan sub variabel motivasi karyawan mendapatkan hasil sebesar 91,7% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja bisa dijelaskan sebagai keadaan yang mempengaruhi dan mendorong perilaku yang terkait dengan situasi di tempat kerja, baik dalam memunculkan semangat, menentukan tujuan, maupun menjaga keterlibatan dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat menggambarkan bahwa hubungan internal yang terjadi di De.u Coffee Bandung secara tidak langsung menumbuhkan sebuah motivasi pada karyawannya melalui rasa kenyamanan dalam sebuah berorganisasi.

Uji sub variabel hubungan internal dengan sub variabel dukungan organisasi mendapatkan hasil sebesar 90,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Menurut Robbins (2008) dukungan organisasi yang dapat dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi tersebut menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya.

Uji sub variabel komunikasi internal dengan sub variabel kemampuan karyawan mendapatkan hasil sebesar 89,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Robbins (1996),

mendefinisikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan secara mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan fisik. Dalam komunikasi internal ini dibutuhkan kemampuan intelektual dimana karyawan dituntut untuk memahami informasi atau kebijakan-kebijakan perusahaan serta pola komunikasi yang terjalin di perusahaan.

Uji sub variabel komunikasi internal dengan sub variabel motivasi karyawan mendapatkan hasil sebesar 91,7% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Menurut Robbins (2003), motivasi adalah sebuah proses yang mempengaruhi tingkat kegigihan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Hal ini selaras dengan melalui komunikasi internal yang terus diperbaiki akan memberikan dampak positif yaitu motivasi bagi karyawannya dimana ada rasa ingin belajar dan terus memperbaiki apabila terdapat kesalahan.

Uji sub variabel komunikasi internal dengan sub variabel dukungan organisasi mendapatkan hasil sebesar 90,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada pegawai. HRD De.u Coffee Bandung menuturkan dengan adanya aktivitas *briefing* atau evaluasi bulanan menjadikan sebuah wadah untuk mengevaluasi atau memberikan saran mengenai pola komunikasi di De.u Coffee Bandung baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama karyawan.

Uji sub variabel keterbukaan atasan dengan sub variabel kemampuan karyawan mendapatkan hasil sebesar 89,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Handoko (2001) menjelaskan bahwa kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Hal ini selaras dengan pengaruh keterbukaan atasan terhadap kemampuan karyawannya seperti apabila karyawan mencapai keberhasilan maka atasan perlu memberikan apresiasi agar kedepannya karyawan memiliki keinginan lebih besar lagi terhadap pencapaian suatu hal yang berdampak positif bagi perusahaan.

Uji sub variabel keterbukaan atasan dengan sub variabel motivasi karyawan mendapatkan hasil sebesar 91,7% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. pabubung (2020) menyatakan bahwa keterbukaan atasan dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk memberikan masukan dan ide baru yang dapat membantu organisasi berkembang. Dalam lingkungan kerja yang terbuka, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbicara dan membagikan ide-ide mereka, dan sebagai hasilnya, karyawan merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang penting dalam organisasi.

Uji sub variabel keterbukaan atasan dengan sub variabel dukungan organisasi mendapatkan hasil sebesar 90,9% yang berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Menurut Eisenberger & Huntington (1986) dukungan organisasi adalah suatu keyakinan global yang menggambarkan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli tentang kesejahteraan pegawai (dalam jurnal Saputra & Supartha, 2019). Menurut HRD De.u Coffee Bandung keterbukaan atasan dalam memberi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif karena hal ini dapat menciptakan rasa kekeluargaan dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan dapat belajar banyak hal tidak hanya dalam pekerjaan yang mereka tekuni tetapi mereka juga dapat meningkatkan suatu ilmu baru baik itu dari manajemen untuk karyawan begitupun sebaliknya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi di De.u Coffee Bandung terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh dan signifikan antara variabel hubungan internal, komunikasi internal, dan keterbukaan atasan terhadap kemampuan karyawan. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang paling tinggi dan signifikan variabel hubungan

internal, komunikasi internal, dan keterbukaan atasan terhadap motivasi karyawan. Lalu, terdapat pengaruh yang tinggi dan signifikan variabel hubungan internal, komunikasi internal, dan keterbukaan atasan terhadap keterbukaan atasan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran atau rekomendasi untuk berbagai pihak, antara lain sebagai berikut ini:

1. Bagi Perusahaan
Diperlukan upaya peningkatan yang lebih menyeluruh untuk memperbaiki hubungan organisasi yang terjalin saat ini. Sangat penting bagi manajemen dan karyawan untuk mendapatkan arahan yang jelas dalam menciptakan lingkungan komunikasi organisasi yang konsisten, yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Bagi Pihak Manajemen
Diperlukan upaya untuk meningkatkan tingkat keterbukaan terhadap karyawan dengan memberikan perlakuan yang adil dan seimbang dalam pembagian tugas serta memastikan bahwa hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dihormati. Selain itu, penting untuk menjadi pendengar yang baik dan terbuka terhadap segala hal yang dapat memenuhi harapan karyawan.
3. Bagi Karyawan
Diperlukan upaya untuk memperkuat empati dan menghilangkan sikap acuh tak acuh dalam menjalankan tugas dengan tujuan menciptakan kerja sama yang efektif di dalam organisasi. Selain itu, penting untuk meningkatkan tingkat keterbukaan dalam mengatasi masalah yang muncul terkait pekerjaan, sehingga tidak hanya fokus pada pemikiran individual.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai topik yang serupa yaitu tentang iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan, disarankan dapat memperinci pertanyaan penelitian sesuai dengan variabelnya. Disarankan untuk menggunakan teori yang berbeda agar penelitian lebih dapat berkembang dan mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang bagaimana iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta, metode kuesioner dapat memiliki keterbatasan dalam mengukur iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan yang akurat. Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai topik yang serupa untuk menggunakan metode pengukuran yang lebih objektif dalam mengukur iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Fauzan I, Suherman M. Hubungan Membaca Berita Online di Line Today dengan Kepuasan Membaca Audience. *J Ris Public Relations* [Internet]. 2022 Jul 6;42–6. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRPR/article/view/884>
- [2] Fikri, Sabarijal Lul & Begawati, Nova. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*. Vol (2) No (4). Hal 279-294.
- [3] Gutama, TA. 2010. Peran Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Sosiologi*. Vol (25) No (2). Hal 107-113.
- [4] Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF
- [5] Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Hasan, Erliana. 2010. *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung. PT. Rifka Aditama.
- [7] Jaelani, Adindri Saputra dan Yulianti. (2021). *Iklim Komunikasi Organisasi di Masa*

- Pandemic Covid-19. Skripsi. Universitas Islam Bandung.
- [8] Mangkunegara, A,A,P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- [9] Maulana IA, Nurrahmawati. Grooming Front Officer dan Kepuasan Konsumen. *J Ris Public Relations* [Internet]. 2022 Jul 7;53–8. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRPR/article/view/887>
- [10] Muhammad, Arni. (2011). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Nurlidia, Raden Fasha dan Rohanda. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Pengembangan Ekonomi Daerah Unit Humas dan Komunikasi Publik Perpustakaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Edulib*. Vol (8) No (1). Hal 47-58.
- [12] Pabubung, Steffany Sandy. (2020). Kualitas Iklim Komunikasi Organisasi di English Café Yogyakarta. Skripsi. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.
- [13] Pace, Wayne & Don. F. Faules, (2001) . *Komunikasi Organisasi*. ROSDA: Bandung
- [14] Priyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- [15] Robbins Stephen. (1996). Perilaku Organisasi : Konsep. Kontroversi. Aplikasi. Jilid 1. Alih Bahasa Pujaatmaka dan Hadyana. Prenhallindo.
- [16] Robbins, P, Stephen. 2003. Organization Structure Design And Application. New Jersey : Prentice-Hill International Inc., Englewood Cliffs.
- [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [18] Saputra, Putu Enda Wira & Supartha, I Wayan Gede. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap OCB Dimediasi oleh Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*. Vol (8) No (12). Hal 7134-7153
- [19] Silaen, Novia Ruth. dkk, (2021). Kinerja Karyawan. Wadina Bhakti Persada Bandung.
- [20] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: CV. ALFABETA.