

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Teori Sistem Sosial Menurut Katz dan Khan

Teori sistem memandang suatu penghubung dari berbagai komponen yang saling bergantung dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan sistem sosial terhadap perilaku organisasi adalah perspektif deskriptif yang komprehensif, multidimensi dan deskriptif tentang organisasi. Teori sistem dikembangkan sebagai alat untuk menjelaskan pola-pola yang membentuk organisasi. Teori sistem memberikan model deskriptif yang sangat bermakna pada proses organisasi. Teori sistem berkaitan dengan keterhubungan kompleks organisasi manusia dan menjelaskan bagaimana organisasi tumbuh dan berkembang. (Abijaya et al., 2021)

Katz dan Khan menjelaskan sebagian interaksi kita terhadap orang lain dengan tindakan komunikatif secara verbal, nonverbal, suara dan keheningan. “Komunikasi pertukaran informasi dan transmisi makna adalah inti dari setiap sistem atau organisasi sosial. Katz dan Khan menggambarkan bentuk-bentuk interaksi sosial seperti penggunaan pengaruh, penalaran sosial kooperatif atau peniruan.” Dari perspektif ini, komunikasi dianggap sebagai proses koneksi yang paling penting dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada komunikasi efektif tanpa adanya hambatan. Dinyatakan salah satu bentuk interaksi sosial tersebut yaitu adanya kepemimpinan. (Nurarafah & Ahdiyanti, 2021)

Menurut Pace yang konsisten dalam perspektif ini menyatakan komunikasi adalah proses penghubung utama dalam organisasi dan banyak proses yang muncul sebagai hasil dari “komunikasi” dalam sebuah organisasi. Teori sistem secara singkat mengakui bahwa dalam keadaan yang diatur, batasan-batasan harus diterapkan untuk mengurangi komunikasi yang tidak disengaja pada saluran yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan

cara ini, komunikasi dapat mengurangi komunikasi acak ke saluran yang lebih tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Scott organisasi terdiri dari elemen-elemen yang berkomunikasi satu sama lain, menerima pesan dari pihak luar dan menyimpan informasi yang disampaikan. Menurut Hawes kolektivitas sosial adalah perilaku komunikatif yang terstruktur. Perilaku komunikatif ini terjadi dalam suatu jaringan yang dimaksud komunikasi ini terbentuk dari komunikasi yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri. Dengan asumsi bahwa adanya sebuah organisasi dapat menjelaskan fungsi komunikasi bagaimana satu sama lain bisa saling berinteraksi dan memahami berbagai isu utama yang mempengaruhi perkembangan manusia dan organisasi.(Aliefiani Mulya Putri et al., 2022)

Teori sistem memiliki empat implikasi penting bagi analisis organisasi dan komunikasi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Interdependece* yaitu saling bergantung kepada orang lain yang merupakan bagian dari dalam organisasi. Seluruh unit organisasi harus dikoordinasikan agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif. Kooordinasi ini hanya dapat terjadi melalui komunikasi. Saling bergantung satu sama lain ini juga terjadi antara sistem dan lingkungan organisasi.
2. Keterbukaan yaitu suatu organisasi harus mewaspadaai perubahan lingkungannya karena lingkungan dapat menghambat efektivitas suatu organisasi. Anggota organisasi harus berkomunikasi secara efektif dengan perwakilan organisasi terkait di kedua lingkungan sistem untuk menentukan sifat hambatan yang mempengaruhi aktivitas organisasi.
3. Bentuk analisis yang berkisar dari skala yang sangat kecil hingga skala yang sangat besar. Artinya terdapat banyak tingkatan organisasi dalam suatu organisasi. Memahami suatu organisasi memerlukan intreprastasi kerja dalam sistem dan keterhubungan organisasi dan lingkungannya. Teori sistem mengidentifikasi pengaruh diluar organisasi. Teori ini juga menunjukkan pentingnya saluran komunikasi organisasi internal maupun eksternal.

4. Penyesuaian dan inovasi organisasi adalah organisasi bukan lagi entitas bersifat statis. Organisasi harus fleksibel dan dapat menerima pembaruan secara terus-menerus untuk mengatasi kegagalan yang disebabkan oleh perubahan dalam lingkungan sistem. Saluran komunikasi eksternal dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi relevan dari lingkungan dan memberi informasi anggota organisasi tentang perlunya pembaruan. Saluran komunikasi eksternal juga dapat digunakan untuk menginformasikan dan mempengaruhi sebuah organisasi.

Bentuk interaksi sosial sebagai proses komunikasi antara manajer dan karyawan merupakan bentuk interaksi sosial yang berupa kolaborasi. Ada dua faktor organisasi penting yang perlu dipertimbangkan yaitu proses komunikasi antara pemimpin dengan pemimpin karena proses komunikasi tersebut menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Harus ada komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik antara kedua belah pihak. Oleh karena itu dibutuhkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya komunikasi yang terjadi antar manajer dan karyawan untuk bertukar informasi dan ide juga diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. (Abijaya et al., 2021)

Penelitian ini menggunakan teori sistem sosial yang menyatakan bahwa “bentuk-bentuk interaksi sosial seperti pengaruh, kerjasama, transmisi, peniruan sosial serta penggunaan kepemimpinan termasuk dalam konsep komunikasi.” Teori sistem merujuk istilah “meningkatkan dan memperbaiki komunikasi” dilakukan sebagai respon terhadap peran pemimpin dalam menyampaikan informasi dan pesan kepada karyawan untuk mendukung pola komunikasi. Penggunaan teori sistem sosial didasarkan pada adanya hubungan antara pemimpin dan karyawan yang selalu bergantung pada penyelesaian tugas dan kolaborasi, kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada membangun komunikasi organisasi yang berkualitas.

Pada pandangan teori sistem sosial ini, komunikasi dianggap sebagai benang merah yang menghubungkan alur kegiatan dalam suatu organisasi. Datangnya informasi antara manajer dan karyawan maupun sebaliknya memerlukan proses komunikasi yang terhubung dan didukung oleh kepemimpinan sebagai interaksi sosial dalam organisasi. Dalam penelitian ini terjadi bentuk komunikasi yaitu

komunikasi vertikal atau dua arah dari manajer ke karyawan dan sebaliknya.(Nurarafah & Ahdiyanti, 2021)

2.2 Kajian Konseptual

2.2.1 Organisasi

Menurut Schein (1982) menyatakan organisasi adalah kegiatan dan koordinasi rasional yang dilakukan sejumlah orang yang mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing agar mencapai tujuan bersama. Organisasi mempunyai ciri-ciri yaitu tujuan, struktur, keterhubungan antar satu sama lain, adanya komunikasi dalam aktivitas organisasi.

Menurut Kochler (1976) menyatakan organisasi adalah sistem terstruktur yang saling terhubung dan mengkoordinasikan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Wright (1977) menyatakan organisasi adalah sistem terbuka yang melakukan kegiatan dan dilakukan oleh dua orang atau lebih agar mencapai tujuan bersama.

Suatu organisasi mempunyai struktur organisasi dengan tingkatan jabatan. Terdapat tiga tingkatan jabatan yaitu *top manager*, *middle manager* dan *low manager*. Terdapat perbedaan antara atasan atau *top manager* yang berbicara kepada bawahannya dan bawahan yang berbicara kepada rekan-rekannya. Atasan memberikan perintah dan tugas kepada bawahan sesuai dengan peran dan kedudukannya. Selain itu, atasan juga harus mendengarkan dan memahami keluhan, tanggapan dan permasalahan karyawan. (Anisa, 2021)

Berdasarkan keempat pernyataan diatas, peneliti dapat menyimpulkan organisasi adalah suatu kegiatan atau usaha yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih dengan tanggungjawab mencapai tujuan bersama. Organisasi juga dapat dikatakan sebagai sistem dengan komponen yang saling terhubung dan bergantung. Sistem tersebut digunakan sebagai koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi. Koordinasi diperlukan untuk memastikan seluruh bagian berfungsi dengan baik agar tidak mengganggu bagian lainnya. Dalam kegiatan organisasi diperlukan dukungan komunikasi yang efektif agar mencapai tujuan.(Cartono & Maulana, 2019)

2.2.2 Komunikasi

Salah satu unsur penting dalam kehidupan manusia adalah komunikasi. Komunikasi dapat memungkinkan pertukaran pikiran dan perasaan dengan orang lain serta membangun hubungan harmonis. Dalam melakukan komunikasi setiap orang bertujuan untuk menciptakan makna atau pengertian yang sama. Komunikasi merupakan alat yang digunakan suatu organisasi agar antar anggota dapat memahami satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat membuat organisasi berhasil.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, makna dan pemahaman dari seseorang ke suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu dan tempat atau orang lain (Muhammad Denden Ramdani et al., 2023). Oleh karena itu komunikasi memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator. Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk menginterpretasikan yang di maksud dan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.(Utama Ritonga & Veronica, 2023)

Menurut Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu Faktor dari pihak komunikator yang terdiri dari keterampilan komunikator, sikap komunikator, pengetahuan komunikator, media saluran yang digunakan komunikator sedangkan Faktor dari pihak penerima terdiri dari keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima dan media saluran komunikasi. (Ansori et al., 2023).

Komunikasi memiliki peranan penting dalam segala bidang baik individu, kelompok dan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, komunikasi membantu membangun hubungan antara lembaga dan layanan pada organisasi. Organisasi pemerintah adalah organisasi kompleks yang didirikan berdasarkan Undang-Undang yang mempunyai misi untuk mengatur dan menjalankan hukum. Fungsi komunikasi dalam organisasi pemerintahan dalah bersifat otoriter yang mempunyai arti secara dalam (Rafiq & Badaruddin, 2023).

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika komunikasi antar sesama anggota terjalin secara harmonis. Dalam organisasi, komunikasi vertikal

mengacu kepada komunikasi antar karyawan. Setiap anggota organisasi memiliki jabatan, pekerjaan dan peranan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sangat penting menjalin komunikasi yang efektif antar anggota agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi mengenai kegiatan organisasi.

Pada dasarnya, seorang individu dalam suatu organisasi berusaha memutuskan dan merancang sesuatu yang adil bagi semua yang terlibat agar tidak bertentangan dengan perbedaan sikap dan perilaku setiap individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Komunikasi yang terjalin dalam suatu organisasi memerlukan terjalinnya hubungan yang baik, terutama hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar organisasi dapat berjalan secara sehat. (Tamri, 2021)

Pada bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering di bahas, meskipun sebenarnya jarang sekali di pahami. Peran komunikasi yang efektif merupakan syarat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh manajemen modern. Mangkunegara (2018) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahami sesuai tujuan yang dimaksud. (Intan Pratiwi & Aslami, 2023)

Fungsi komunikasi yang dikemukakan Laswell pada kutipan Nurudin dalam buku “Sistem Komunikasi Indonesia” adalah sebagai berikut:

1. Fungsi perlindungan atau pemantauan lingkungan hidup
2. Fungsi yang mempererat hubungan dengan masyarakat tertentu agar bisa menghadapi lingkungan. Proses menghubungkan bagian-bagian tersebut melibatkan interpretasi informasi tentang lingkungan dan perilaku pengguna dalam menanggapi beberapa peristiwa.
3. Budaya Sosial yang diwarisi dari berbagai generasi. Ketika budaya sosial terjadi, nilai-nilai tertentu diteruskan ke generasi berikutnya seiring berjalannya waktu. Misalnya, pendidik para pendidikan formal dan nonformal menciptakan partisipasi dalam transmisi adat dan nilai dari generasi ke generasi

Hakikat fungsi dari komunikasi yaitu komunikasi sebagai pemantau di lingkungan, yaitu manusia dapat menerima informasi dari luar atau dalam lingkungannya. Komunikasi berfungsi sebagai penghubung beberapa bagian yaitu bagian informasi tentang lingkungan dan tindakan pengguna dalam menanggapi peristiwa atau kejadian. Terakhir, komunikasi dapat menularkan warisan sosial. Artinya, setiap proses komunikasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan menjadi warisan ke generasi selanjutnya.

Dalam bukunya Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi, Effendi menguraikan tujuan komunikasi sebagai berikut:

1. Mengubah sikap komunikan
2. Mengubah pendapat atau fikiran. Memberikan berbagai informasi kepada masyarakat dengan tujuan akhir membangkitkan keinginan masyarakat untuk mengubah pendapat dan persepsinya mengenai tujuan informasi yang diberikan
3. Mengubah perilaku. Pada fase perubahan perilaku, komunikasi memegang peranan yang sistematis sehingga mengalir kedalam perilaku seseorang
4. Mengubah masyarakat. Memberikan berbagai informasi kepada masyarakat dengan tujuan akhir mendukung dan berpartisipasi dan tujuan informasi yang diberikan

Komunikasi mempunyai dampak yang besar terhadap penerima pesan dan informasi. Pesan yang disampaikan dari komunikator dapat mengubah sikap, pendapat, perilaku bahkan masyarakat, tergantung dari informasi yang diberikan oleh pembawa pesan dan komunikator.

Dalam bukunya Sains, Teori dan Komunikasi, Effendi menjelaskan proses komunikasi dari dua sudut pandang yaitu sebagai berikut:

1. Proses komunikasi dari sudut pandang psikologis. Proses dari sudut pandang psikologis terjadi antara perspektif komunikator dan komunikan. Ketika seorang komunikator berusaha menyampaikan pesan kepada komunikan, maka terjadi suatu proses didalam dirinya. Effendi menekankan bahwa pesan komunikasi terdiri dari dua aspek yaitu isi pesan dan symbol. Isi pesan pada umumnya berupa pemikiran,

sedangkan simbol berupa bahasa. Walter Lippman menyebut isi pesan sebagai “gambaran yang muncul dihadapan kita” dan Walter Hagemann menyebutnya “isi kesadaran”. Proses yang dilakukan seorang komunikator dalam bahasa komunikatif untuk “mengemas” pikiran dalam bahasa disebut pengkodean. Hasil pengkodeannya berupa pesan dan dikirimkan atau diteruskan kepada komunikan. Suatu proses dalam diri komunikan disebut decoding, seolah-olah membuka pesan yang diterima dari komunikan. Isi pesan tersebut merupakan pesan dari orang yang menyampaikan pesan tersebut. Namun jika lawan bicara tidak memahaminya, maka komunikasi tidak akan terjadi.

2. Proses komunikasi dari sudut pandang mekanisme. Proses ini terjadi ketika seorang komunikator menyampaikan pesan dengan ucapan mulutnya atau menggenggamnya dengan tangan ketika menulis pesan. Pengenalan komunikan terhadap pesan dari komunikator dapat dilakukan dengan menggunakan indera pendengaran, penglihatan dan lainnya. Proses komunikasi dari sudut pandang ini lebih kompleks atau rumit karena bersifat situasional dan berubah-ubah tergantung konteks dimana komunikasi berlangsung. Terkadang komunikasi menyangkut satu orang, dan dalam komunikasi dalam situasi seperti ini disebut komunikasi interpersonal atau intrapersonal. Disisi lain, komunikasi adalah tentang sekelompok orang. Komunikasi dalam situasi seperti ini disebut komunikasi kelompok. Komunikasi sering kali disebarluaskan dalam jumlah yang relative besar dan memerlukan suatu media atau sarana untuk menjangkanya yang disebut dengan komunikasi massa.

2.2.3 Komunikasi Organisasi

Menurut Mulyana secara konseptual komunikasi organisasi terbagi dalam dua kerangka pengertian yaitu komunikasi sebagai tindakan sepihak dan komunikasi sebagai transaksi. Oleh karena itu komunikasi organisasi sangat penting karena komunikasi dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi adalah saluran yang dilalui oleh arus informasi baik secara formal maupun informal (Luthfie, 2018).

Jaringan komunikasi formal biasanya berkaitan dengan tugas dan proses komunikasi yang mengikuti rantai wewenang atau jaringan komunikasi

vertikal. Sedangkan jaringan komunikasi informal biasanya melibatkan bisikan dan memungkinkan pergerakan bebas kesegala arah, melampaui tingkat wewenang dan memfasilitasi penyelesaian tugas sehingga memenuhi kebutuhan sosial anggota organisasi. (Luthfie, 2018)

Seiring dengan berkembangnya masyarakat yang modern, bahwa era globalisasi informasi telah tiba, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perkembangan semakin cepat. Hal ini terlihat dari semakin meningkatnya kebutuhan akan komunikasi dari hubungan satu sama lain dalam masyarakat. Perkembangan tersebut disebabkan karena berbagai permasalahan yang dihadapi oleh para pebisnis semakin kompleks dan perlu diselesaikan secara cepat dalam waktu yang singkat. (Muhammad Rizqy et al., 2023)

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi menimbulkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Hal baik yang akan terjadi jika terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan begitu pula sebaliknya. Organisasi adalah sistem terbuka yang menjalin komunikasi antar satu sama lain dan bertukar pesan kesesama anggotanya. (Cartono & Maulana, 2019)

2.2.4 Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer menyatakan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai tingkat otonomi individu, kebebasan yang dialami individu, derajat dan kejelasan struktur dan alokasi pekerja yang diamati sehingga dapat membentuk struktur sesuai jabatan setiap pekerja. Iklim organisasi mempunyai beberapa dimensi antara lain kualitas kerja, penghargaan, rasa persaudaraan, rasa tanggung jawab, standar yang berkaitan dengan rasa semangat satu tim. (Fahrudin, 2023)

Menurut Scheneider menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sebagai pemahaman bersama karyawan mengenai praktik kerja, prosedur dan aktivitas yang dipromosikan atau didukung dalam suatu organisasi. Iklim mengacu pada pentingnya peristiwa yang terjadi didalam pekerjaan sehari-hari karyawan. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja, karyawan dapat merasakan kondisi dan dapat menyusun gambaran tentang praktik kerja, prosedur dan aktivitas yang terjadi di lingkungan organisasi. (Cartono & Maulana, 2019)

Menurut Miner menyatakan terdapat beberapa aspek iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi mengacu pada ciri khas tertentu.
2. Iklim organisasi menggambarkan suatu organisasi daripada menilainya.
3. Iklim organisasi dihasilkan dari praktek organisasi.
4. Iklim organisasi dapat berpengaruh pada sikap atau perilaku anggota organisasi.

Menurut Litwin dan Stringers menyatakan dimensi-dimensi yang terdapat di iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Kualitas pekerjaan
3. Penghargaan
4. Rasa persaudaraan
5. Rasa semangat dalam tim

Menurut Steers dan Soetopo menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki dua sudut pandang yaitu sudut pandang dari persepsi anggotanya dan sudut pandang dari hubungan antar aktivitas organisasi dan manajemennya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai praktik kerja, prosedur dan aktivitas yang dipromosikan atau didukung dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi terdiri dari persepsi elemen komunikasi. Pengaruh ini terus dikembangkan melalui interaksi dengan anggota lainnya. Perilaku komunikasi karyawan dalam organisasi menyebabkan perubahan iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah persepsi terhadap pesan yang berkaitan dengan suatu peristiwa didalam organisasi. Perilaku komunikasi antar karyawan dapat mengarahkan iklim organisasi yang mendukung. Perubahan lingkungan komunikasi mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan kerja baik kualitas atau kuantitas yang dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan internal perusahaan.(Yusri & Syadaruddin, 2023)

2.2.5 Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi dan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga pemimpin harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang baik dan memahami situasi antar pihak atasan dan karyawan. Dalam membangun iklim komunikasi organisasi, iklim komunikasi sangat dipengaruhi oleh adanya komunikasi. Untuk membuat penilaian dan jawaban yang menunjukkan apa yang dimaksud dasar-dasar tersebut dan sejauh mana pengaruh dasar-dasar tersebut terhadap aktivitas anggota organisasi, karena secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu adanya pemahaman tentang unsur dasar organisasi tersebut. (Fahrudin, 2023)

Dengan kata lain, perilaku karyawan dalam perusahaan dan organisasi ditentukan oleh kebutuhan individu (motivasi) karyawan dan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim komunikasi organisasi yang menekankan kinerja dan hasil kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan ditandai dengan sikap kelompok yang positif serta motivasi yang tinggi. (Fahrudin, 2023)

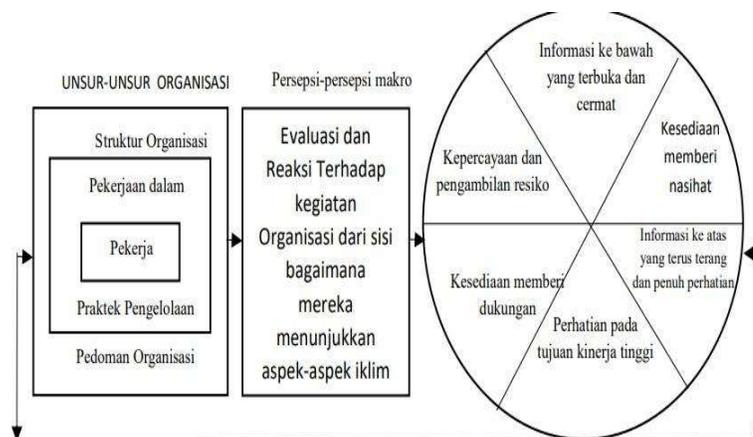
Unsur-unsur dasar yang membentuk organisasi adalah sebagai berikut:

1. Anggota suatu organisasi. Inti dari organisasi adalah sekumpulan orang yang menjalankan tugas dan pekerjaan didalam organisasi tersebut. Orang-orang tersebut berpartisipasi dalam aktivitas berfikir yang melibatkan konsep, pemakaian bahasa, pemecahan masalah dan menciptakan suatu ide. Selain itu anggota organisasi terlibat dalam aktivitas emosional seperti emosi, perasaan, keinginan yang bukan bersifat intelektual.
2. Pekerjaan. Pekerjaan terbagi bersifat formal dan informal. Pekerjaan dapat menghasilkan suatu produk atau bersifat layanan. Pekerjaan terbagi dalam tiga aspek yaitu isi, kebutuhan dan konteks.
3. Praktek Manajemen. Tujuan utama seorang *top manager* adalah memanfaatkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Manajer membuat suatu kebijakan tentang bagaimana bawahannya menggunakan sumber daya yang mereka perlukan untuk menyelesaikan tugasnya.

4. Struktur Organisasi. Struktur organisasi mengacu pada hubungan antara tugas yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi. Terdapat tiga variable yang menentukan struktur organisasi yaitu kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi.
5. Pedoman Organisasi yaitu seperangkat aturan yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan aktivitas atau pekerjaan yang terjadi didalam sebuah organisasi yang dapat memberikan arahan anggota organisasi. Pedoman organisasi terdiri dari visi, misi, strategi, prosedur, dan kebijakan.

Para ilmuwan komunikasi sangat yakin bahwa iklim komunikasi sangat penting dalam sebuah organisasi seperti melakukan aktivitas berbicara sesama anggota, aktivitas presentasi suatu pekerjaan, melakukan adaptasi kepada seluruh anggota dan keadaan lingkungan organisasi.

Menurut Pace dan Falls menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah mengacu pada penilaian makro atas aktivitas komunikasi, reaksi dan aktivitas karyawan kepada karyawan lain, ekspektasi, konflik antarpribadi, dan peluang dalam pertumbuhan suatu organisasi. Artinya Iklim komunikasi organisasi adalah kesatuan persepsi anggota organisasi yang kompleks terkait aktivitas komunikasi dalam organisasi. Berikut ini adalah gambaran tahapan yang dilalui terjadinya proses komunikasi dalam jangka waktu tertentu:



Gambar 2.2.5 1 Bagian-bagian yang berinteraksi dalam Iklim Komunikasi Organisasi

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap iklim organisasi yang terdiri:

1. Unsur organisasi yang terdiri dari struktur, kebijakan, jenis pekerjaan, praktek manajemen, dan pegawai organisasi.
2. Seperangkat evaluasi dan reaksi anggota organisasi terkait dengan berbagai aktivitas organisasi dari sudut pandang tentang bagaimana anggota organisasi mempraktikkan berbagai aspek lingkungan komunikasi.
3. Dampak komunikasi yang dihasilkan dari arus komunikasi atas ke bawah, dukungan dan bimbingan, kepercayaan dan kemampuan mengambil resiko serta mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian Pace dan Faules terdapat enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan. Seluruh karyawan dari berbagai tingkatan harus mampu membangun dan memelihara hubungan yang bersifat saling percaya, memiliki kepercayaan diri yang tinggi yang tercemin dengan apa yang mereka bicarakan dan perbuatkan.
2. Pengambilan Keputusan. Setiap karyawan wajib melakukan komunikasi dan saling berkonsultasi mengenai permasalahan iklim organisasi tentang kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Seluruh karyawan wajib diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan pimpinan agar dapat berkontribusi dalam pengambilan suatu keputusan.
3. Kejujuran. Suasana kejujuran atau keterbukaan dimana karyawan dapat mengatakan apa yang mereka pikirkan tanpa menggerakkan atau melihat kearah lawan bicaranya.
4. Keterbukaan didalam komunikasi ke bawah. Kecuali informasi yang bersifat sensitif atau rahasia. Setiap karyawan harus memiliki akses relatif yang termudah untuk memperoleh informasi yang relevan.
5. Mendengarkan didalam komunikasi ke atas. Seluruh karyawan harus saling mendengarkan tentang laporan masalah atau saran yang dilaporkan dari karyawan dibawahannya, informasi tersebut perlu serius ditindak lanjuti.
6. Perhatian terhadap kinerja yang tinggi. Seluruh pegawai perusahaan harus menunjukkan kinerja yang tinggi.

Terdapat hubungan sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Perilaku komunikasi mengarah pada pengembangan budaya, termasuk budaya organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan gaya berkomunikasi anggota organisasi. Iklim organisasi yang bersifat persaudaraan akan menimbulkan komunikasi organisasi yang terbuka dan jujur antar anggota. Sementara itu jika iklim organisasi bersifat negatif maka menimbulkan komunikasi yang tidak saling terbuka satu sama lain.

2.2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil keseluruhan kerja individu terhadap suatu tugas selama jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan kriteria hasil kerja, tujuan dan standar tertentu yang telah disepakati. Menurut Tika (2006) menyatakan kinerja adalah hasil berfungsinya kerja setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Suntoro dan Sedarmayanti (2009) kinerja adalah kualitas pelayanan yang diberikan oleh individu atau perkelompok dalam organisasi dengan kewenangan dan diberikan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang sah. Organisasi harus bertindak sesuai moral dan etika tanpa melanggar hukum dan peraturan apapun.

Menurut Bernadin dan Sudarmanto (2015) kinerja adalah suatu hasil catatan yang dicapai dari fungsi kerja atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, Bernadin dan Sudarmanto menekankan pemahaman kinerja sebagai suatu hasil bukan sebagai kepribadian ataupun sifat. Menurut Marayu S.P Hasibuan (2001) menyatakan kinerja adalah hasil dari pencapaian suatu pekerjaan yang diberikan kepada individu. Pekerjaan yang diberikan tidak hanya mengacu pada ketepatan waktu tetapi juga pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan pengertian kinerja adalah suatu fungsi dari hasil kerja pada setiap individu atau suatu kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu tertentu.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan menurut Mathis (2001) yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan setiap karyawan

2. Inspirasi atau motivasi
3. Dukungan dari setiap anggota organisasi
4. Kehadiran karyawan
5. Hubungan yang terjalin pada setiap anggota organisasi

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wirawan (2009) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

1. Faktor luar atau lingkungan luar karyawan seperti budaya politik, keadaan ekonomi, sosial agama, kompetitor dan budaya masyarakat
2. Faktor dalam diri karyawan seperti karakteristik pribadi, bakat, pengetahuan, komitmen kerja, etika kerja, kepemimpinan, loyalitas kerja dan motivasi.
3. Lingkungan dalam organisasi seperti tujuan, visi misi, kebijakan, fasilitas dan teknologi organisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut:

1. Iklim atau budaya organisasi
2. Gaya kepemimpinan
3. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
4. Kemampuan pegawai atau karyawan
5. Motivasi dalam diri karyawan
6. Keandalan karyawan
7. Kuantitas pekerjaan
8. Disiplin dalam bekerja

Terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan menurut Menurut Bernard & Russell adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penghematan Waktu
4. Efisiensi Biaya

2.3 Penelitian Terdahulu

1. **Jurnal Ilmu Komunikasi E-ISSN: 2614-0381, ISSN: 2614-0373, Vol.4 Nomor 1, Januari 2021, Jurnal Sinta 5, Universitas Sangga Buana karya Resty Ismawanti dengan Judul “Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG 3 Jawa Barat”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penguatan manajemen komunikasi organisasi di PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini adalah 1. Penguatan manajemen komunikasi organisasi di PT. Telkom Indonesia Tbk yaitu pengambilan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan komunikasi keatas, kepuasan komunikasi, informasi yang cukup. Agar dapat memberikan perhatian kinerja, maka kemampuan berbuat baik, pegawai selalu terbuka terhadap saran, data dan hasil unit bisnis, efisiensi komunikasi, kualitas media komunikasi dan metode komunikasi *peer to peer*. 2. PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG Jawa Barat mengoptimalkan motivasi kinerja pegawai melalui pengakuan terhadap pegawai yang berprestasi, mempererat tali kekeluargaan antar pegawai, pengenalan kelebihan dan kekurangan masing-masing pegawai secara berkala. Hal ini dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan pegawai secara menyeluruh. 3. PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG Jawa Barat arahan pengelolaan komunikasi organisasi terhadap pegawai merupakan faktor yang penting dalam mengubah perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya komunikasi organisasi merupakan ikhtiar para manajer.

2. **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Komunikasi, E-ISSN:2828-1756, Volume 3 Nomor 3, September 2022, Jurnal Sinta 1, Universitas Muslim Indonesia, Hasil Karya Muliyani, Zelfia dan Muhammad Idris dengan Judul “Strategi Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kabupaten Barru”.**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengembangan strategi program hubungan industrial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengetahui keadaan iklim komunikasi organisasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kabupaten Barru telah melaksanakan program hubungan industrial karena respon dari karyawan yang sangat baik dan karyawan sangat termotivasi dan puas melalui program pelatihan, program acara khusus, program pengakuan dan program media komunikasi internal.

3. **Journal of Islamic Communication, P-ISSN: 2622-3449, E-ISSN: 2622-4313, Volume 3 Nomor 2, Januari 2021, Jurnal Sinta 4, Universitas Darussalam Gontor, Hasil Karya Rahmat Riyansyah dan Muhammad Rifa'I dengan Judul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Bangunan Kuk Latansa Gontor Ponorogo".**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Bangunan Kuk Latansa Gontor Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Asosiatif. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $(0,452 > 0,4438)$. Uji koefisien dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,204 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 20,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi organisasi, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. **Journal of Management YUME, E-ISSN:2614-851, Volume 5 Nomor 3, November 2022, Jurnal Sinta 5, STEIM Bongaya Makassar, Hasil Karya Lince Siringoringo, Sjamsul Rijal, Heslina, Hardiani dan Abdul Rajab dengan Judul "Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi: Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan".**

Tujuan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan bantuan software SPSS 23.0. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi mempunyai pengaruh positif langsung pada kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi karyawan.

5. **Jurnal Dakwah dan Komunikasi, P-ISSN 2085-7357 E-ISSN 2541-7142, Desember 2019, Jurnal Sinta 3, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Hasil karya Cartonno dan Asep Maulana dengan Judul “Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi dalam melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan Unit Hai'ah At-TahfidzWal-Qira'ah. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Hasil penelitian ini adalah faktor-faktor seperti kepercayaan kepada manajemen, kedekatan dan kerjasama antar manajemen ketika mengkaji suatu program UKM HTQ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen dan melaksanakan program yang dikembangkan dan disepakati bersama.

6. **Metacommunication: Journal of Communication Studies, P-ISSN 2356-4490 E-ISSN 2549-693, Volume 4 Nomor 1, Maret 2019, Jurnal Sinta 4, Universitas Padjajaran, Hasil Karya Rahmah Ramadhani Sianturi, Uud Wahyudin dan Asep Suryana dengan Judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi”.**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi pada Bappenda Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui uji

analisis Structural Equation Modelling-Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda Kota Cimahi pada tingkat kontribusi sebesar 45,10%. Secara keseluruhan, aspek iklim komunikasi organisasi terwakili dengan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan komunikasi.

7. **Jurnal Koneksi, E-ISSN 2598-0785, Volume 2 Nomor 2, Mei 2019, Universitas Tarumanegara, Jurnal Sinta 4, Hasil Karya Melia dan H.H Daniel Tamburian dengan Judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Ernst&Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *Retail and Costumer Product*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik random sampling dan dihitung dengan skala Likert. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *Retail and Consumer Product*, (2) Terdapat pengaruh yang terjadi antara kedua variabel dengan angka uji t = 6,646. Pengaruh baru yang menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi keseluruhan =0,000 <0,05(3) Hasil koefisien kolerasi pearson sebesar 0,596 yang menjelaskan pada iklim komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang moderet dengan kinerja karyawan khususnya di Ernst & Young Indonesia divisi *Assurance* sub-divisi *Retail and Consumer Product*, (4) Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 35,6%.

8. **Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, P-ISSN 2615-6662 E-ISSN 2615-580, Volume 1 Nomor 2, Februari 2020, Jurnal Sinta 2, London School of Public Relation, Hasil Karya Nadia Lina Afina dengan Judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka sedangkan iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Berrybenka, dan terdapat pengaruh secara simultan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Berrybenka.

9. **Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, E-ISSN: 2714-593, Volume 5 Nomor 5, September 2023, Universitas Putera Batam, Hasil Karya Yuli Tampubolon dan Michael Jibrael Rorong dengan Judul “Analisis Struktur Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Simatelex di Kota Batam”.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola komunikasi, proses interaksi dan strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Simatelex Kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini adalah pola komunikasi yang sering digunakan PT. Simatelex di Kota Batam adalah pola lingkaran, pola roda, pola Y dan pola bintang. Proses interaksi yang khusus di bidang produksi PT. Simatelex Kota Batam dengan hubungan personal dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah waktu dan fasilitas.

10. **Sriwijaya University Institutional Repository, Volume 1 Nomor 1, 2018, International Journal, Sriwijaya University, Hasil Karya Karina Armilia Primadani, Andy Alfatih dan Febrimarani Malinda dengan Judul “The Influence of Organizational Communication Climate Toward Employees Performace (Study of Employees PT. Pertamina (Persero) Ru III Plaju, Palembang Indonesia)”.**

The aim of this research is to find out how big The Influence of Organizational Communication Climate Toward Employees Performace of Employees PT. Pertamina (Persero) Ru III Plaju. The research design was quantitative descriptive. The result showed an influence of the communication environment of organization for performance of the employees of PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju was 44,7%.

- 11. E-Journal Koneksi, Volume 5 Nomor 1, 2021, Jurnal Sinta 4, Universitas Tarumanegara, Hasil Karya Evan Septian Handra dan Yugih Setyanto dengan Judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur dampak iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan telunjuk.com. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan tinjauan literatur. Hasil penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat hubungan yang erat pada variabel independent dan dependen.

- 12. Jurnal Pustaka Komunikasi, Volume 5 Nomor 1, 2022, Jurnal Sinta 4, Hasil Karya Hendra Hidayat, Lisa Anggraini, M. Ridha, Sami'an Sami'an dan Aminah Swarnawati dengan Judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau.**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada salah satu perguruan tinggi swasta di provinsi Riau. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah mengungkapkan bahwa iklim komunikasi organisasi di PTS Provinsi Riau sudah baik. Begitu pula dengan gaya komunikasi kepemimpinan yang didasarkan pada kesetaraan yang berarti kinerja karyawan menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi antara karyawan dengan manajemen. Keputusan diambil berdasarkan kejujuran, saling mendengarkan untuk kesepakatan bersama dan saling memperhatikan keunggulan.

- 13. Innovative: Journal of Social Science Research, Volume 3 Nomor 6, 2023, Jurnal Sinta 5, Universitas Mulawarman, Hasil Karya Gisky Andrian Putra dengan Judul Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai: Studi Analisis Dalam Mencapai Tujuan Organisasi.**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas

Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda sudah berjalan baik dan motivasi kerja pegawai Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda dikategorikan tinggi. Analisis hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda. Artinya semakin baik iklim komunikasi organisasi maka pegawai Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda akan semakin termotivasi dalam bekerja. Derajat keeratan hubungan kedua variabel berada pada kategori rendah dengan koefisien korelasi sebesar 0,390 (39%).

14. PERSON: Perspective in Communication, Volume 1 Nomor 1, 2023, Jurnal Sinta 5, Universitas Islam Bandung, Hasil Karya Tika Mufidah dan Dadi Ahmadi dengan Judul Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Pupuk Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pupuk Indonesia. Hasil uji korelasi sebesar 0,623 dan dikategorikan bersifat kuat, penting dan searah.

15. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah, Volume 4 Nomor 2, 2023, Jurnal Sinta 5, Universitas Koperasi Indonesia, Hasil Karya Syifa Digna Maoerata dan Wawan Lulus Setiawan dengan Judul Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji iklim komunikasi organisasi Koperasi Produsen Kopi Margamulya Pangalengan (KPKMP) dan bagaimana kinerja pengurus Koperasi Produsen Kopi Margamulya

Pangalengan (KPKMP). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi Koperasi Produsen Kopi Margamulya Pangalengan (KPKMP) sangat baik mengingat dua aspek sifat iklim organisasi yaitu suportif dan defensive. Selain itu kinerja pengurus Koperasi Produsen Kopi Margamulya Pangalengan (KPKMP) dikategorikan sangat baik dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti upaya kerja, tingkat kehadiran, ketepatan waktu dan kerjasama tim.

Tabel 2.3 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Penulis dan Tahun	Metode	Hasil	<i>State of The Art</i>
1	Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG 3 Jawa Barat, Resty Ismawanti, Januari 2021 E-ISSN: 2614-0381, ISSN: 2614-0373, Vol.4 Nomor 1, Jurnal Sinta 5	Kualitatif	1.Penguatan manajemen komunikasi organisasi di PT. Telkom Indonesia Tbk yaitu pengambilan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan komunikasi keatas, kepuasan komunikasi, informasi yang cukup. Agar dapat memberikan perhatian kinerja, maka kemampuan berbuat baik, pegawai selalu	Hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa penjabaran mengenai memberikan motivasi kepada karyawan sedangkan dalam penelitian ini tidak ada.

		<p>terbuka terhadap saran, data dan hasil unit bisnis, efisiensi komunikasi, kualitas media komunikasi dan metode komunikasi <i>peer to peer</i>. 2. PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG Jawa Barat mengoptimalkan motivasi kinerja pegawai melalui pengakuan terhadap pegawai yang berprestasi, mempererat tali kekeluargaan antar pegawai, pengenalan kelebihan dan kekurangan masing-masing pegawai secara berkala. Hal ini dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan pegawai secara menyeluruh. 3. PT. Telkom Indonesia Tbk. DIVREG Jawa Barat arahan pengelolaan komunikasi organisasi terhadap</p>	
--	--	--	--

			<p>pegawai merupakan faktor yang penting dalam mengubah perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya komunikasi organisasi merupakan ikhtiar para manajer.</p>	
2	<p>Strategi Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kabupaten Barru Muliyani, Zelfiadan Muhammad Idris E-ISSN:2828-1756, Volume 3 Nomor 3, September 2022, Jurnal Sinta 1.</p>	Kualitatif	<p>PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kabupaten Barru telah melaksanakan program hubungan industrial karena respon dari karyawan yang sangat baik dan karyawan sangat termotivasi dan puas melalui program pelatihan, program acara khusus, program pengakuan dan program media komunikasi internal.</p>	<p>Hasil penelitian terdahulu membahas tentang program yang berjalan di PT. Edaputlii Prakarsa sedangkan dalam penelitian membahas tentang seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja</p>

3	<p>Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Toko Bangunan Kuk Latansa Gontor Ponorogo Rahmat Riyansyah dan Muhammad Rifa'I</p> <p>P-ISSN: 2622-3449, E-ISSN: 2622-4313, Volume 3 Nomor 2, Januari 2021, Jurnal Sinta 4.</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $(0,452 > 0,4438)$. Uji koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,204 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 20,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim komunikasi organisasi, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan lebih besar pengaruh iklim komunikasi dengan kinerja dibandingkan dengan faktor lain.</p>
---	---	-------------	---	---

4	<p>Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi: Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan. Lince Siringoringo, Sjamsul Rijal, Heslina, Hardiani dan Abdul Rajab E-ISSN:2614-851, Volume 5 Nomor 3, November 2022, Jurnal Sinta 5</p>	Kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi mempunyai pengaruh positif langsung pada kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung</p>	<p>Hasil penelitian ini terdahulu mengetahui pengaruh dari kepemimpinan sedangkan dalam penelitian ini membahas pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	-------------	--	---

			melalui motivasi karyawan.	
5	Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi Cartono dan Asep Maulana P-ISSN 2085-7357 E-ISSN 2541-7142, Desember 2019, Jurnal Sinta 3.	Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah faktor-faktor seperti kepercayaan kepada manajemen, kedekatan dan kerjasama antar manajemen ketika mengkaji suatu program UKM HTQ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen dan melaksanakan program yang dikembangkan dan disepakati bersama	Penelitian terdahulu lebih mengkaji program yang berjalan di organisasi sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Komunikasi Rahmah Ramadhani Sianturi, Uud	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda	Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui seberapa besar iklim komunikasi organisasi berpengaruh

	<p>Wahyudin dan Asep Suryana P-ISSN 2356-4490 E-ISSN 2549-693, Volume 4 Nomor 1, Maret 2019, Jurnal Sinta 4.</p>		<p>Kota Cimahi pada tingkat kontribusi sebesar 45,10%. Secara keseluruhan, aspek iklim komunikasi organisasi terwakili dengan baik dan dapat mempengaruhi kepuasan komunikasi.</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh pegawai Bappenda Kota Cimahi sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melia dan H.H Daniel Tamburian E-ISSN 2598-0785, Volume 2 Nomor 2, Mei</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Ernst & Young Indonesia divisi <i>Assurance</i> sub-divisi <i>Retail and Consumer</i></p>	<p>Populasi penelitian ini adalah 2 divisi dalam organisasi Ernst dan Young Indonesia sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan</p>

	2019, Jurnal Sinta 4.		<p><i>Product, (2)</i></p> <p>Terdapat pengaruh yang terjadi antara kedua variabel dengan angka uji t = 6,646. Pengaruh baru yang menunjukkan pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi keseluruhan =0,000 <0,05(3) Hasil koefisien kolerasi pearson sebesar 0,596 yang menjelaskan pada iklim komunikasi organisasi mempunyai hubungan yang moderet dengan kinerja karyawan khususnya di Ernst & Young Indonesia divisi <i>Assurance</i> sub-divisi <i>Retail and Consumer</i></p> <p><i>Product, (4)</i> Iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja</p>	populasi yaitu 2.700 karyawan PT. Flextronics Indonesia.
--	-----------------------	--	---	--

			pegawai sebesar 35,6%.	
8	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Berrybenka Nadia Lina Afina -ISSN 2615-6662 E-ISSN 2615-580, Volume 1 Nomor 2, Februari 2020, Jurnal Sinta 2.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka sedangkan iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Berrybenka, dan terdapat pengaruh secara simultan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan Berrybenka.	Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan Berrybenka sedangkan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.
9	Analisis Struktur Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan	Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah pola komunikasi yang sering digunakan PT. Simatelex di Kota	Hasil penelitian terdahulu ini adalah mengetahui

	<p>Kinerja Karyawan PT. Simatelex di Kota Batam</p> <p>Yuli Tampubolon dan Michael Jibrael Rorong dengan Judul E-ISSN: 2714-593, Volume 5 Nomor 5, September 2023</p>		<p>Batam adalah pola lingkaran, pola roda, pola Y dan pola bintang. Proses interaksi yang khusus di bidang produksi PT. Simatelex Kota Batam dengan hubungan personal dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah waktu dan fasilitas.</p>	<p>pola dan strategi komunikasi yang sering digunakan PT. Simatelex di Kota Batam sedangkan dalam penelitian ini mendapatkan hasil seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.</p>
10	<p>The Influence of Organizational Communication Climate Toward Employees Performace (Study of Employees PT. Pertamina (Persero) Ru III Plaju, Palembang Indonesia), Karina Armilia</p>	Kuantitatif	<p><i>The result showed an influence of the communication environment of organization for performance of the employees of PT. Pertamina (Persero) RU III Plaju was 44,7%.</i></p>	<p>Hasil penelitian terdahulu mendapatkan pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,7% sedangkan penelitian ini sebesar 55,6%</p>

	Primadani, Andy Alfatih dan Febrimarani Malinda, Jurnal Internasional.			
11	E-Journal Koneksi, Volume 5 Nomor 1, 2021, Universitas Tarumanegara, Hasil Karya Evan Septian Handra dan Yugih Setyanto dengan Judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com, Jurnal Sinta 4.	kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat hubungan yang erat pada variabel independent dan dependen.	Pada penelitian terdahulu variabel dependen yang digunakan adalah motivasi kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.
12	Jurnal Pustaka Komunikasi, Volume 5 Nomor 1, 2022, Hasil Karya Hendra Hidayat, Lisa Anggraini,	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah mengungkapkan bahwa iklim komunikasi organisasi di PTS Provinsi Riau sudah	Pada penelitian terdahulu variabel independen yang digunakan ada dua yaitu iklim

	<p>M. Ridha, Sami'an Sami'an dan Aminah Swarnawati dengan Judul Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau, Jurnal Sinta 5.</p>		<p>baik. Begitu pula dengan gaya komunikasi kepemimpinan yang didasarkan pada kesetaraan yang berarti kinerja karyawan menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi antara karyawan dengan manajemen. Keputusan diambil berdasarkan kejujuran, saling mendengarkan untuk kesepakatan bersama dan saling memperhatikan keunggulan.</p>	<p>komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini variable independent yang digunakan hanya satu yaitu iklim komunikasi organisasi.</p>
13	<p>Innovative: Journal of Social Science Research, Volume 3 Nomor 6, 2023, Universitas Mulawarman, Hasil Karya Gisky Andrian Putra dengan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda sudah berjalan baik dan motivasi kerja pegawai Dinas</p>	<p>Pada penelitian terdahulu vairabel dependen yang digunakan adalah motivasi kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini</p>

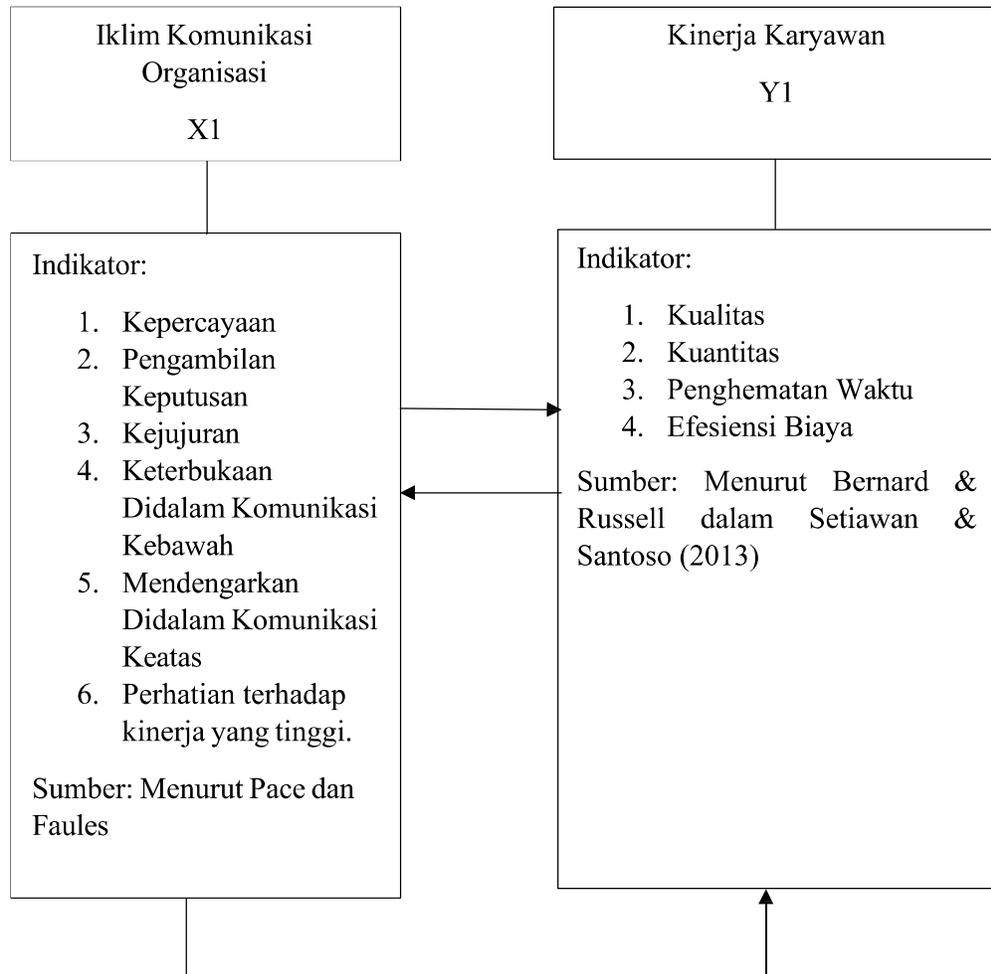
	<p>Judul Korelasi Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai: Studi Analisis Dalam Mencapai Tujuan Organisasi, Jurnal Sinta 5.</p>		<p>Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda dikategorikan tinggi. Analisis hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda. Artinya semakin baik iklim komunikasi organisasi maka pegawai Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kota Samarinda akan semakin termotivasi dalam bekerja.</p>	<p>variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>
--	---	--	--	--

			Derajat keeratan hubungan kedua variabel berada pada kategori rendah dengan koefisien kolerasi sebesar 0,390 (39%).	
14	PERSON: Perspective in Communication, Volume 1 Nomor 1, 2023, Universitas Islam Bandung, Hasil Karya Tika Mufidah dan Dadi Ahmadi dengan Judul Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan, Jurnal Sinta 5.	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan bagian pemasar PT. Pupuk Indonesia. Hasil uji kolerasi sebesar 0,623 dan dikategorikan bersifat kuat, penting dan searah.	Pada penelitian terdahulu mempunyai tujuan mengetahui seberapa besar hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan sedangkan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan.

15.	<p>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah, Volume 4 Nomor 2, 2023, Universitas Koperasi Indonesia, Hasil Karya Syifa Digna Maoerata dan Wawan Lulus Setiawan dengan Judul Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus, Jurnal Sinta 5.</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi Koperasi Produsen Kopi Margamulya Pangalengan (KPKMP) sangat baik mengingat dua aspek sifat iklim organisasi yaitu suportif dan defensive. Selain itu kinerja pengurus Koperasi Produsen Kopi Margamulya Pangalengan (KPKMP) dikategorikan sangat baik dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti upaya kerja, tingkat kehadiran, ketepatan waktu dan kerjasama tim.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu hanya menganalisis dan menjabarkan hubungan setiap variabel sedangkan dalam penelitian ini menjabarkan dan mencari seberapa besar pengaruh dari setiap variabel penelitian.</p>
-----	---	-------------	---	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan permasalahan dan landasan teori, maka kerangka pemikiran dalam penelitian Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Flextronics Batam adalah sebagai berikut:



Tabel 2.3 2 Kerangka Pemikiran

Hasil Olah Penulis, 2023

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara untuk pertanyaan dalam penelitian dalam memecahkan masalah penelitian. Berikut ini adalah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Apakah Iklim Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Flextronics Batam

H0: Apakah Iklim Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Flextronics Batam