

## **IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI**

Mizal Septiawan<sup>1</sup>, Mohamad Muspawi<sup>2</sup>, Fiona Eliffa Zahri<sup>3</sup>, Azzahra Nuraini<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu  
Pendidikan, Universitas Jambi

[Mizalseptiawan329@gmail.com](mailto:Mizalseptiawan329@gmail.com)<sup>1</sup>, [mohamad.muspawi@unja.ac.id](mailto:mohamad.muspawi@unja.ac.id)<sup>2</sup>,  
[eliffafiona@gmail.com](mailto:eliffafiona@gmail.com)<sup>3</sup>, [azzahranuraini025@gmail.com](mailto:azzahranuraini025@gmail.com)<sup>4</sup>

### **ABSTRACT**

*This research examines the climate of organizational communication along with the elements that shape it. The study is grounded in the idea that effective communication is essential for improving organizational performance. A qualitative method with a literature review approach was employed, using academic references and digital sources as the primary data. The findings reveal that a constructive communication climate significantly contributes to organizational achievement by supporting coordination, increasing employee motivation, and enhancing work efficiency. Furthermore, the study identifies several strategies for strengthening communication climate and presents examples of their application within organizations. In conclusion, the research underlines that a well-managed organizational communication climate can positively influence productivity and overall organizational performance.*

**Keywords:** *organizational communication; organizational performance; communication strategy*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji iklim komunikasi organisasi beserta berbagai faktor yang memengaruhi proses tersebut. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya komunikasi yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi pustaka dengan memanfaatkan sumber dari Google Scholar, berupa jurnal-jurnal ilmiah yang diterbitkan pada periode 2019–2026 serta data digital lainnya sebagai bahan referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, terutama dalam mendukung koordinasi, meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, penelitian ini juga membahas berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki iklim komunikasi beserta contoh penerapannya di lingkungan organisasi. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa pengelolaan iklim komunikasi organisasi secara tepat dan optimal dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta kinerja organisasi secara menyeluruh.

**Kata Kunci:** komunikasi organisasi; kinerja organisasi; strategi komunikasi.

## **A. Pendahuluan**

Komunikasi yang efektif memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Artikel ini membahas berbagai strategi untuk memperkuat iklim komunikasi, seperti memberikan pelatihan komunikasi bagi anggota, membangun saluran komunikasi yang terbuka, serta menumbuhkan budaya saling mendengar dan menghargai. Langkah-langkah ini dirancang untuk menciptakan suasana komunikasi yang positif, meningkatkan kualitas interaksi, serta mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Selain strategi, artikel ini juga menyertakan studi kasus yang menunjukkan dampak iklim komunikasi terhadap keberhasilan organisasi. Contohnya termasuk organisasi yang berhasil membangun komunikasi yang baik dan memperoleh hasil positif, serta organisasi yang mengalami kendala akibat iklim komunikasi yang kurang kondusif. Studi kasus tersebut membantu pembaca memahami bagaimana komunikasi dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara nyata.

Tujuan utama artikel ini adalah memberikan pemahaman menyeluruh

tentang iklim komunikasi organisasi serta bagaimana komunikasi dapat memengaruhi dinamika dalam suatu organisasi. Fokus pembahasan mencakup definisi dan konsep, faktor-faktor yang memengaruhi, dampaknya terhadap kinerja, strategi peningkatan, serta ilustrasi melalui contoh konkret. Dengan pendekatan ini, pembaca dapat memperoleh wawasan mendalam mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dan harmonis dalam lingkungan organisasi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan gambaran persepsi anggota organisasi terhadap pesan, interaksi, dan berbagai peristiwa komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Kondisi ini meliputi tingkat kepuasan, rasa percaya, serta keterbukaan dalam berkomunikasi yang dapat memengaruhi sikap, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dengan terciptanya iklim komunikasi yang positif, anggota organisasi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal demi mencapai tujuan bersama organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi iklim komunikasi, antara lain kejelasan peran dan tanggung jawab, keadilan interpersonal, serta dukungan dari

atasan. Kejelasan peran membantu anggota memahami tugas dan ekspektasi mereka, keadilan interpersonal menjamin perlakuan yang konsisten dan adil, sementara dukungan atasan menyediakan bimbingan yang diperlukan untuk kinerja optimal.

Iklim komunikasi yang positif mendorong pemahaman yang baik antaranggota, kolaborasi efektif, peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi (Muspawi et al., 2021). Sebaliknya, iklim komunikasi yang negatif dapat menimbulkan konflik, menghambat kerja sama, dan menyebabkan ketidakpuasan di dalam organisasi.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan yang bersumber dari Google Scholar serta berbagai jurnal ilmiah yang relevan. Referensi yang digunakan berasal dari publikasi periode 2019–2026 dan difokuskan pada teori, konsep, serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma dalam kehidupan sosial. Studi kepustakaan dalam penelitian ini dipahami sebagai proses penelaahan terhadap dokumen, teks,

maupun wacana untuk memperoleh informasi dan fakta yang sesuai dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pemanfaatan literasi digital, seperti jurnal ilmiah dan sumber pendukung lainnya. Selanjutnya, data dan informasi yang telah diperoleh dianalisis, dikaji, serta disusun secara sistematis agar selaras dengan pembahasan dalam penelitian ini.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Pemahaman dan Konsep Dasar**

#### **Iklim Komunikasi Organisasi**

Iklim komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai persepsi anggota organisasi terhadap kualitas komunikasi yang berlangsung di dalam lingkungan kerja. Iklim tersebut menunjukkan bagaimana proses komunikasi berjalan secara terbuka, efektif, dan mampu menciptakan hubungan kerja sama, rasa saling percaya, serta keterlibatan antaranggota organisasi.

Istilah *climate* atau iklim berasal dari bahasa Yunani, yaitu *incline*, yang tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti suhu dan tekanan udara, tetapi juga menggambarkan keadaan lingkungan secara menyeluruh, termasuk dalam organisasi. Konsep

mengenai iklim organisasi (organizational climate) pertama kali dikenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an yang sebelumnya dikenal dengan istilah psychological climate.

Berbagai ahli menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kondisi internal organisasi yang dipersepsikan oleh setiap individu berdasarkan pengalaman mereka di lingkungan kerja. Persepsi tersebut kemudian memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, iklim komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi faktor pendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2001:155), iklim komunikasi dapat mendorong anggota organisasi untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena anggota organisasi merasa memperoleh dukungan, penghargaan, serta kesempatan untuk menyampaikan ide, informasi, dan pendapat secara terbuka di dalam organisasi.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan internal organisasi yang bersifat relatif tetap dan dirasakan

oleh para anggotanya, yang kemudian memengaruhi sikap maupun perilaku mereka dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui berbagai nilai, karakteristik, dan situasi yang berkembang di dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan iklim komunikasi organisasi, diperlukan peran kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana komunikasi yang nyaman, terbuka, dan mendukung hubungan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, memengaruhi, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap aktivitas kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan upaya memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi.

Salah satu contoh yang dapat dilihat terdapat pada Berrybenka yang telah beroperasi selama beberapa tahun dengan mempekerjakan karyawan tetap, tenaga outsourcing, dan peserta magang. Dalam perkembangannya, perusahaan mengalami penurunan jumlah tenaga kerja, khususnya pada divisi Online Marketing. Tingginya tingkat pergantian karyawan menyebabkan

organisasi kehilangan sumber daya manusia yang berperan penting dalam operasional perusahaan. Kondisi tersebut juga menimbulkan tambahan biaya, mulai dari proses perekrutan hingga penyesuaian selama masa transisi kerja. Akibatnya, beberapa pekerjaan tidak dapat berjalan secara maksimal dan berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Data mengenai penurunan jumlah karyawan di berbagai divisi Berrybenka, termasuk divisi Online Marketing, tercatat pada periode Desember 2016 hingga September 2017.

Beberapa dimensi penting dalam iklim organisasi meliputi:

**a. Struktur (Structure)**

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana anggota organisasi memahami tugas, peran, dan tanggung jawab mereka secara jelas. Struktur yang baik menggambarkan adanya pembagian kerja dan wewenang yang teratur, sedangkan struktur yang rendah mencerminkan ketidakjelasan mengenai tugas maupun tanggung jawab dalam organisasi.

**b. Standar (Standards)**

Dimensi standar berkaitan dengan tuntutan organisasi terhadap pencapaian kinerja yang optimal serta

rasa bangga anggota organisasi terhadap hasil kerja mereka. Standar yang tinggi menunjukkan adanya dorongan untuk terus meningkatkan kualitas kerja, sementara standar yang rendah mencerminkan ekspektasi kinerja yang kurang maksimal.

**c. Tanggung Jawab (Responsibility)**

Dimensi ini menunjukkan tingkat kebebasan dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan dalam mengambil keputusan. Tingkat tanggung jawab yang tinggi mencerminkan bahwa anggota organisasi didorong untuk menyelesaikan masalah secara mandiri serta berani mencoba solusi baru. Sebaliknya, tanggung jawab yang rendah menunjukkan adanya keterbatasan dalam mengambil inisiatif maupun risiko dalam pekerjaan.

**d. Penghargaan (Recognition)**

Penghargaan berkaitan dengan bentuk apresiasi organisasi terhadap hasil kerja dan pencapaian anggotanya. Iklim organisasi yang baik mampu menciptakan keseimbangan antara pemberian penghargaan dan evaluasi terhadap kinerja. Penghargaan yang rendah menunjukkan bahwa keberhasilan

kerja kurang mendapatkan pengakuan, sedangkan penghargaan yang tinggi menandakan bahwa prestasi kerja diberikan apresiasi secara layak dan konsisten.

e. Dukungan (Support)

Dimensi dukungan menggambarkan adanya rasa saling percaya, kerja sama, dan kepedulian antaranggota organisasi. Dukungan yang tinggi terlihat dari terciptanya hubungan kerja yang harmonis, rasa kebersamaan dalam tim, serta kesediaan anggota organisasi untuk membantu ketika menghadapi kesulitan. Sebaliknya, dukungan yang rendah membuat anggota organisasi merasa kurang diperhatikan dan cenderung terisolasi dalam lingkungan kerja.

f. Komitmen (Commitment)

Komitmen menunjukkan tingkat loyalitas, rasa memiliki, dan kebanggaan anggota terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai. Komitmen yang tinggi mencerminkan kesungguhan anggota organisasi dalam mendukung keberhasilan organisasi, sedangkan komitmen yang rendah menunjukkan kurangnya kepedulian maupun keterikatan terhadap tujuan organisasi.

Meskipun iklim tidak dapat dilihat atau disentuh secara fisik, keberadaannya dapat dirasakan melalui persepsi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang membentuk iklim tersebut. Untuk itu, telah dikembangkan berbagai instrumen yang secara khusus digunakan untuk mengukur iklim organisasi dengan mengidentifikasi unsur-unsur penting di dalamnya.

## **2. Faktor yang Berperan dalam Iklim Komunikasi**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi iklim komunikasi dalam organisasi, antara lain:

a. Keterampilan komunikasi:

Keterampilan komunikasi meliputi kemampuan anggota organisasi dalam menyampaikan informasi secara jelas dan terstruktur, mendengarkan dengan penuh perhatian, serta memahami konteks percakapan. Anggota yang memiliki keterampilan komunikasi baik biasanya mampu membangun hubungan yang harmonis, mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman, dan mempermudah aliran informasi di dalam organisasi.

b. Dukungan sosial:

Dukungan sosial mencakup kualitas interaksi dan hubungan antar anggota organisasi. Jika dukungan sosial tinggi, anggota merasa diperhatikan, dihargai, dan dapat menumbuhkan kepercayaan satu sama lain. Kondisi ini menciptakan suasana komunikasi yang lebih positif, membuat anggota lebih nyaman dalam bertukar informasi, serta membantu penyelesaian konflik secara lebih efektif.

c. Lingkungan fisik:

Kondisi fisik organisasi juga berperan dalam membentuk iklim komunikasi. Aspek seperti tata letak ruang, desain, dan fasilitas dapat memengaruhi keterbukaan serta efektivitas komunikasi. Misalnya, ruang kerja yang mendukung interaksi, area kolaboratif, dan ruang pertemuan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan komunikasi dan memperlancar pertukaran informasi antar anggota organisasi.

Pembahasan hasil analisis ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari penciptaan iklim organisasi yang positif. Manajemen perusahaan perlu memanfaatkan temuan ini dengan memperkuat

dukungan pimpinan, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta menciptakan sistem kerja yang adil dan transparan. Dari sisi teoretis, hasil analisis penelitian ini memperkuat model hubungan langsung antara iklim organisasi dan kinerja karyawan, sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengembangan penelitian lanjutan yang mengintegrasikan variabel lain untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

### **3. Dampak Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi**

Gaya komunikasi pimpinan yang efektif juga tercermin melalui kemampuan dalam memberikan umpan balik yang bersifat membangun kepada pegawai. Pimpinan yang menyampaikan umpan balik secara terbuka, jujur, dan suportif dapat membantu pegawai memahami kelebihan serta aspek yang masih perlu dikembangkan. Umpan balik yang konstruktif memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar, memperbaiki kemampuan, dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak positif terhadap perkembangan individu, tetapi juga berkontribusi pada

peningkatan kinerja tim secara keseluruhan (Dt, 2003).

Namun, dalam proses komunikasi organisasi masih terdapat beberapa hambatan, salah satunya adalah hambatan semantik. Hambatan ini dapat memengaruhi efektivitas komunikasi karena adanya perbedaan pemahaman terhadap makna pesan yang disampaikan. Akibatnya, produktivitas komunikasi menjadi kurang optimal dan hubungan harmonis antarindividu dalam organisasi dapat terganggu. Hambatan semantik ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan cara berkomunikasi agar pesan yang disampaikan tidak mengandung ambiguitas, kesalahpahaman dan menyebabkan pesan yang disampaikan mengalami perubahan makna apabila pesan yang disampaikan tidak dapat dimaknai sebagaimana pesan tersebut harus dimaknai. Hambatan semantik ini dapat memengaruhi efektivitas komunikasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan menurunkan kinerja tim, karena setiap pihak mungkin memiliki interpretasi yang berbeda terhadap informasi yang disampaikan.

Jika iklim komunikasi yang terbentuk bersifat positif, hal ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan, sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila iklim komunikasi yang muncul bersifat negatif, hal ini dapat menurunkan produktivitas karyawan, sehingga organisasi berpotensi semakin sulit untuk mewujudkan visi dan misinya. Setidaknya terdapat beberapa faktor utama yang berdampak pada iklim organisasi (Pace & Faules, 2010), antara lain:

a. Kepercayaan:

Setiap anggota organisasi di semua tingkatan perlu berupaya membangun dan memelihara hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas, yang tercermin dalam kata-kata dan tindakan mereka.

b. Mempercepat partisipasi dalam pengambilan keputusan:

Pegawai di semua level harus dilibatkan dalam komunikasi dan konsultasi terkait berbagai masalah dan kebijakan organisasi yang relevan dengan posisi mereka.

c. Kejujuran:

Lingkungan kerja yang jujur dan terbuka harus tercipta sehingga setiap

anggota dapat menyampaikan pikiran atau pendapatnya tanpa takut, baik kepada rekan sejawat, bawahan, maupun atasan.

d. Keterbukaan Komunikasi ke Bawah

Dalam organisasi, informasi yang berkaitan dengan pekerjaan sebaiknya dapat diakses dengan mudah oleh anggota organisasi, kecuali informasi yang bersifat rahasia. Keterbukaan komunikasi dari pimpinan kepada bawahan penting agar anggota organisasi memahami arahan, kebijakan, maupun rencana kerja yang berkaitan dengan tugas mereka. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, proses kerja dapat berjalan lebih efektif dan terarah.

e. Pendengaran Komunikasi ke Atas

Setiap pimpinan maupun personel pada berbagai tingkatan organisasi perlu memiliki sikap terbuka untuk mendengarkan masukan, laporan, ide, maupun permasalahan yang disampaikan oleh bawahan. Komunikasi ke atas yang berjalan baik dapat membantu organisasi memahami kebutuhan anggota, menyelesaikan masalah secara tepat, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.

f. Fokus pada Tujuan Kerja

Seluruh anggota organisasi perlu menunjukkan perhatian dan komitmen terhadap tujuan organisasi agar setiap tindakan serta keputusan yang diambil tetap selaras dengan visi dan misi organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap pencapaian kinerja, produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi biaya akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih efektif. Selain itu, anggota organisasi juga diharapkan memiliki kepedulian dan kerja sama yang baik dengan sesama anggota demi mencapai tujuan bersama organisasi.

#### **4. Strategi Peningkatan Iklim Komunikasi**

Iklim komunikasi yang baik adalah kunci bagi kepuasan dan produktivitas karyawan, serta keberhasilan organisasi. Dapat diperoleh pemahaman mendalam tentang bagaimana iklim komunikasi dapat secara strategis ditingkatkan untuk mendukung tujuan-tujuan organisasi, memperkuat budaya kerja, dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Komunikasi organisasi merupakan mekanisme strategis yang menjembatani kebijakan manajemen dengan pengalaman kerja karyawan kontrak, khususnya dalam konteks evaluasi kinerja dan keberlanjutan

status kerja. Dalam kerangka komunikasi organisasi, komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sistem interaksi yang mengatur pemahaman, perilaku, dan relasi kerja antar anggota organisasi.

Dengan mempertimbangkan faktor mediasi seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi, serta memperhatikan peran moderasi dari konteks budaya dan struktur organisasi, organisasi dapat lebih efektif dalam merancang strategi komunikasi yang memenuhi kebutuhan karyawan dan mempromosikan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

a. Mendorong Komunikasi Terbuka:

Setiap anggota organisasi perlu merasa aman dan bebas menyampaikan ide, saran, maupun kritik tanpa takut mendapat konsekuensi negatif. Pemimpin berperan sebagai teladan dengan menghargai masukan dari seluruh anggota, sehingga tercipta suasana komunikasi yang terbuka dan konstruktif.

b. Meningkatkan Keterampilan Komunikasi:

Pelatihan komunikasi bagi karyawan, termasuk kemampuan

mendengar aktif, menyampaikan pesan jelas, dan manajemen konflik, membantu mengurangi miskomunikasi dan memperlancar aliran informasi di seluruh organisasi.

c. Membangun Kepercayaan:

Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan, penerapan kebijakan, serta penyampaian informasi dapat memperkuat rasa percaya di antara anggota organisasi. Tingkat kepercayaan yang baik akan mendorong meningkatnya motivasi kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas maupun organisasi tempat mereka bekerja.

d. Menggunakan Saluran Komunikasi yang Tepat:

Pemilihan saluran komunikasi yang sesuai, seperti rapat rutin, email, chat organisasi, atau intranet, memastikan informasi penting tersampaikan dengan cepat, jelas, dan dapat diakses oleh seluruh anggota organisasi.

e. Mendorong Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan:

Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas mereka meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan organisasi.

f. Meningkatkan Umpan Balik:

Sistem umpan balik yang konstruktif dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya membantu karyawan memperbaiki kinerja, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

g. Mengelola Konflik dengan Efektif:

Identifikasi potensi konflik lebih awal dan penyelesaian secara terbuka serta adil menjaga iklim komunikasi tetap positif dan mencegah masalah internal berkembang menjadi hambatan besar bagi organisasi.

h. Menetapkan Budaya Komunikasi Positif:

Budaya komunikasi yang menekankan kejujuran, transparansi, dan penghargaan atas kontribusi individu memperkuat hubungan antaranggota. Forum diskusi rutin dan kegiatan team building mendukung terciptanya iklim komunikasi yang sehat dan produktif.

**5. Studi Kasus dan Contoh Penerapan.**

Di sebuah sekolah menengah, kepala sekolah menerapkan iklim komunikasi yang positif untuk mendukung efektivitas organisasi dan kinerja guru serta staf. Kepala sekolah rutin mengadakan rapat mingguan yang melibatkan seluruh guru untuk

membahas kurikulum, strategi pembelajaran, dan permasalahan akademik maupun administratif. Dengan adanya forum ini, setiap guru memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun keluhan, sehingga tercipta suasana terbuka dan transparan di lingkungan sekolah.

Selain rapat rutin, sekolah tersebut juga memanfaatkan forum online internal sebagai sarana berbagi pengalaman dan strategi mengajar. Forum ini memungkinkan guru saling belajar dari praktik terbaik rekan-rekan mereka dan mengatasi tantangan yang muncul dalam kegiatan belajar-mengajar. Tidak hanya itu, sekolah menyediakan sistem saran anonim bagi staf dan guru untuk mengemukakan ide perbaikan atau masukan terkait manajemen sekolah, sehingga setiap anggota organisasi merasa dihargai dan didengar.

Penerapan iklim komunikasi yang positif memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja sekolah. Hubungan koordinasi antar guru menjadi lebih efektif, sementara berbagai permasalahan akademik maupun administrasi dapat ditangani dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, guru juga merasa lebih termotivasi

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kondisi tersebut mendukung peningkatan produktivitas serta kualitas proses pembelajaran di sekolah. Di samping itu, terciptanya budaya kerja yang sehat, harmonis, dan kolaboratif turut membantu sekolah dalam mewujudkan visi dan misi institusi pendidikan secara optimal.

#### **D. Kesimpulan**

Secara keseluruhan, iklim komunikasi organisasi memiliki peran besar dalam membentuk kualitas hubungan kerja dan suasana internal organisasi. Lingkungan komunikasi yang terbuka, suportif, jelas, serta dilandasi rasa percaya mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, komitmen, dan kinerja anggota organisasi. Selain itu, faktor seperti struktur organisasi, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen turut memengaruhi cara anggota memandang iklim komunikasi di tempat kerja.

Pengelolaan komunikasi yang efektif tidak hanya memperkuat kerja sama dan loyalitas antaranggota, tetapi juga berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi

secara menyeluruh. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam menyusun strategi komunikasi internal, pelatihan kepemimpinan, serta pengembangan budaya organisasi yang lebih terbuka dan konstruktif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji pengaruh budaya organisasi dan perkembangan teknologi komunikasi terhadap iklim komunikasi agar organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan di era modern.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afina, N. L. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Berrybenka. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 1(2), 125-144.
- Fadilah, R., Juliadi, R., & Astagini, N. (2024). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kepuasan komunikasi dalam perspektif prinsip-prinsip komunikasi Islam. *Journal of Islamic Communication*, 7(1).
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, S. A., & Swarnawati, A. (2022). Hubungan iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai PTS di Riau. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53-64.
- Jesika, J., Bandhaso, M. L. B., & Londong, J. P. (2026).

- Pengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk UD Trucks Cabang Makassar.
- Kerja yang positif. (tanpa tahun). Inspirasi Edukatif: Jurnal Pembelajaran Aktif, 7(1).
- Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. (2006). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Latif, D. R., & Harahap, H. (2022). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan di Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah*, 19(1), 182-199.
- Muspawi, M., Mika, M., Viola, M. A., & Karmila, K. (2023). Iklim komunikasi organisasi dalam pengembangan administrasi pendidikan. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 32-37.
- Randi, R. W. (2023). Pengaruh iklim komunikasi organisasi serta gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 7(1), 79-87.
- RIGGS: *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 12736-12742.
- Sihaloho, R. (2024). Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi. *Tugas Mahasiswa Ekonomi*, 1(2).
- Suputra, I. D. G. A., Wirta, I. W., & Saskara, I. P. A. (2026). Komunikasi organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam meningkatkan iklim kerja yang positif.
- Wardani, N. W. E., Widaswara, R. Y., & Pramana, I. B. B. S. A. (2026). Iklim komunikasi organisasi dalam keberlanjutan status karyawan kontrak di sektor ritel. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(1), 340-352.