



Komunikasi Organisasi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI)

Sokhibul Izar¹, Ferry Adhi Dharma^{1*}

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence: Ferry Adhi Dharma,

Email: ferryadhidharma@umsida.ac.id



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak : Penelitian ini mengeksplorasi iklim komunikasi organisasi di sebuah lembaga penyiaran publik, dengan fokus pada interaksi antar anggota yang memiliki latar belakang etnis, budaya, agama, dan adat yang beragam. Menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, penelitian ini melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Temuan menunjukkan bahwa iklim komunikasi cukup kondusif, ditandai dengan proses komunikasi yang berkesinambungan, efektif, keterbukaan dalam mengungkapkan pendapat, dan responsivitas terhadap isu-isu. Elemen-elemen ini secara kolektif menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas organisasi dan inklusivitas. Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya merawat iklim komunikasi yang sehat untuk meningkatkan harmoni dan produktivitas organisasi dalam setting yang kultural beragam.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Keragaman Budaya, Penyiaran Publik, Iklim Komunikasi, Inklusivitas

Abstract : This research explores the organizational communication climate in a public broadcasting institution, focusing on the interactions among members with diverse ethnic, cultural, religious, and custom backgrounds. Utilizing a qualitative descriptive methodology, the study employed interviews, observations, and documentation to gather data. Findings reveal that the communication climate is notably conducive, characterized by continuous, effective communication processes, openness in expressing opinions, and responsiveness to issues. These elements collectively foster an environment that supports organizational effectiveness and inclusivity. The implications of these results underscore the importance of nurturing a healthy communication climate to enhance organizational harmony and productivity in culturally diverse settings.

Keywords : Organizational Communication, Cultural Diversity, Public Broadcasting, Communication Climate, Inclusivity

Introduction

Di dalam perusahaan, seringkali ditemukan keberagaman suku, agama, adat istiadat yang berbeda. Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting dalam perusahaan. Manusia mempunyai kemampuan untuk membuat dan mengarahkan sebuah perusahaan, pada hal yang baik maupun buruk yang membuat perusahaan tersebut menuju tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan makhluk sosial yang setiap orangnya memiliki latar belakang dan sifat berbeda. Dengan keanekaragaman yang dimiliki, membuat komunikasi di kelompok atau organisasi tidak efektif. Ketidakefektifan ini terjadi dikarenakan perbedaan persepsi, pemahaman dan tanggapan yang dimiliki.

Keanekaragaman ini harus diperhatikan oleh perusahaan, sehingga komunikasi yang diharapkan berjalan dengan semestinya yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Keberagaman pada manusia bisa menimbulkan perseteruan pada setiap manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut, sehingga menjadi salah satu alasan yang menyebabkan kendala tidak tercapainya tujuan perusahaan. Misalnya, adanya perseteruan antar karyawan mengakibatkan lingkungan dan budaya kerja yang tidak cocok dan mengganggu sehingga membuat kinerja karyawan tidak produktif. Peran anggota dalam perusahaan selalu dituntut untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan satu sama lain

Dalam menghadapi perkembangan dan persaingan yang semakin meningkat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan usahanya dengan strategi-strategi baru guna meningkatkan kualitasnya. Fokus juga diberikan pada kinerja dan pengembangan karyawan serta optimalisasi seluruh aspek yang terkait dalam kegiatan perusahaan, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Komunikasi merupakan suatu disiplin ilmu yang bisa memiliki hubungan dengan banyak bagian dalam kehidupan. Karena dasarnya komunikasi adalah alat yang selalu digunakan dalam seluruh aspek kehidupan tanpa terkecuali pada penerapannya dalam suatu organisasi atau lembaga. pada kondisi yang melibatkan proses komunikasi yang terus-menerus antara anggota organisasi, perilaku organisasi, interaksi antara anggota, persepsi, konflik, dan segala aspek yang terkait dengan anggota organisasi di dalamnya, dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. [1]

Apabila iklim komunikasi organisasi dalam keadaan tidak baik, akan timbul perselisihan didalam organisasi tersebut Biasanya perselisihan terjadi karena tidak terjadinya ekspektasi anggota atau masukan anggota yang tidak tersampaikan dengan baik. Hal tersebut berdampak kepada kinerja setiap anggota organisasi menjadi kurang optimal. Peran anggota maupun ketua organisasi selalu dituntut untuk berinteraksi satu sama lain. Apabila komunikasi dalam organisasi dilakukan secara efektif, iklim komunikasi organisasi yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dapat terbentuk [2]. Komunikasi yang efektif melibatkan interaksi antara bawahan dan atasan (upward communication), antara rekan sejawat (horizontal communication), serta antara atasan dan bawahan (downward communication). Melalui komunikasi yang baik, berbagai pihak dalam organisasi dapat saling berinteraksi, berbagi informasi, mengungkapkan ide, menyelesaikan masalah, dan bekerja menuju tujuan bersama. [3] Dengan demikian, terciptanya iklim komunikasi organisasi yang efektif berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Iklim Komunikasi Organisasi tercipta dengan baik karena adanya koordinasi baik juga. Karena menyampaikan pesan yang baik oleh setiap anggota. Sebaliknya apabila ada salah seorang anggota organisasi yang tidak mendukung akan berpengaruh dalam kepuasan anggota organisasi karena berkaitan dengan kenyamanan anggota dalam menerima informasi. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat menghasilkan yang maksimal. [4]

Setiap anggota dalam organisasi memiliki kepribadian masing-masing. Adanya iklim komunikasi akan berdampak yang berbeda dalam pembentukan karakternya.. Baik buruknya yang nantinya akan menjadi keunggulan dihasilkan oleh individu tersebut. Hal ini berlaku juga pada LPP RRI Surabaya, karena kenyataannya di lapangan lembaga ini

membentuk beberapa divisi yang tidak membedakan usia maupun pendidikan terakhir. Serta pekerjaan dapat terorganisir sehingga hasil yang diinginkan tercapai maksimal.

Keberadaan pekerjaan yang terorganisir dalam suatu organisasi dapat menciptakan solidaritas di antara karyawan. Budaya kerja berusaha hadir dalam berbagai aspek, termasuk dampak sosial organisasi, di mana hubungan antara rekan kerja dan pimpinan terjaga dengan baik. Setiap individu menganggap satu sama lain sebagai keluarga, sehingga menciptakan suasana di organisasi yang seperti di rumah, yang harus dibangun secara bersama-sama oleh seluruh anggota. Dampak positif dari kerja yang baik adalah terciptanya lingkungan kerja yang sehat, di mana setiap orang merasa nyaman, aman, dan bahagia. Hal ini menghasilkan rasa betah, rasa memiliki, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. [5]



Gambar 1: Iklim komunikasi berjalan Rapat seluruh anggota LPP RRI Surabaya

Gambar di atas merupakan agenda rapat laporan keuangan tahunan. Dimana menjelaskan bagaimana situasi iklim komunikasi antara atasan dengan bawahan. Sama halnya seperti di Lembaga Penyiaran Publik Rakyat Republik Indonesia (LPP RRI), lembaga ini berupaya untuk membuat karyawan lebih nyaman dan efektif dalam mencapai tujuannya[6].

Penelitian ini dilandasi oleh tiga penelitian, yang pertama yakni penelitian oleh Alfiyan Thoriq yang berjudul "Iklim Komunikasi Organisasi IPNU-IPPNU Ranting Sungelebak Kecamatan Karanggeneng Kabupaten Lamongan" yang menunjukkan hasil penelitian bahwa arus komunikasi yang terjadi di dalam organisasi IPNU-IPPNU Ketua Organisasi menggunakan arus komunikasi yang didominasi oleh ketua dan pengurus harian dan menghasilkan saling bertolak belakang. Kendati demikian, keputusan dalam organisasi IPPNU di dominasi oleh pengurus harian. Sedangkan di IPNU secara otoriter, di tangan Pembina dan Ketua[7].

Kedua, penelitian dilakukan oleh Saprihatin Sajida (2014) yang berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan" yang menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja yang signifikan. Pemimpin di Bank Jabar Banten Cabang Labuan melakukan keterbukaan terhadap kritik yang disampaikan oleh bawahannya. Dan juga para karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bersemangat.

Ketiga, penelitian dilakukan oleh Randy Eka Saputra, Liscka Puri Kenedi, dan Dede Hertina yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Kaizen dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" yang menunjukkan menunjukkan bahwa adanya

budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi di PT. X. Artinya, ketika budaya kerja kaizen meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung naik atau meningkat. Sebaliknya, jika budaya kerja kaizen mengalami penurunan, maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung turun[8].

Berdasarkan latar belakang secara fenomena yang ada, peneliti tertarik mengambil judul “Iklim Komunikasi Organisasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Surabaya” Tujuan dari penelitian ini guna untuk mengungkap bagaimana sebuah iklim dan budaya komunikasi dalam menjaga soliditas karyawan di kantor LPP RRI Surabaya di bidang pemberitaan untuk bertahan dan bisa menjadi maju lebih baik lagi.

Methodology

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian, seperti perilaku, motivasi, dan lain sebagainya. Penelitian ini juga merupakan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan merangkum berbagai kondisi, situasi, atau variabel yang terkait.

Subjek penelitian ini adalah karyawan di Bidang Pemberitaan LPP RRI Surabaya. Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling, dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Fokus penelitian ini adalah mengkaji proses komunikasi organisasi pada karyawan LPP RRI Surabaya. Berikut daftar informan wawancara yang akan diwawancarai:

Tabel 1. Daftar Informan Wawancara

No	Nama Anggota LPP RRI Surabaya	Usia	Jabatan
1	Komsatun	54 Tahun	Kepala Seksi Bidang Pemberitaan
2	Ulum Masrury	30 Tahun	Anggota Teknisi Siaran

Result and Discussion

Iklim Komunikasi Organisasi LPP RRI Surabaya

Iklim komunikasi terbentuk melalui pemahaman dan penilaian terhadap elemen-elemen organisasi serta dampak yang ditimbulkannya terhadap komunikasi. Dampak tersebut secara kontinu didefinisikan, disepakati, dikembangkan, dan diperkuat melalui interaksi dengan anggota lain dalam organisasi. Dampak ini memberikan arahan bagi keputusan dan tindakan individu serta memengaruhi pesan-pesan yang berkaitan dengan organisasi. [9]

Dukungan antara anggota dengan satu sama lain merupakan iklim komunikasi yang harus diperhatikan yang dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi. Implikasi iklim komunikasi organisasi bagi soliditas dan etos kerja akan mendukung visi dan misi lembaga. [10] Setiap individu memiliki kemungkinan persepsi yang berbeda tentang sejauh mana organisasi dapat dipercaya, memberikan dukungan, bersikap terbuka, peduli, dan secara

aktif meminta pendapat serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Kebutuhan ini berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap lingkungan kerja yang memperhatikan dan memenuhi harapan mereka. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti kepercayaan dalam organisasi, dukungan yang diberikan, transparansi, perhatian terhadap pendapat karyawan, serta pengakuan terhadap pencapaian kinerja yang baik. Penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan karyawan secara individu dan berusaha memenuhinya guna menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan membangun kepuasan serta motivasi dalam tim kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dengan salah satu anggota Teknisi Siaran, iklim komunikasi organisasi selama ini berlangsung sempat merasakan iklim yang tidak baik dulu dikarenakan pandemi covid-19, terutama banyak anggota yang masih beradaptasi dengan sistem Work From Home (WFH). Hal ini disampaikan oleh bu Komsatun, selaku Kepala Bidang Seksi Pemberitaan dalam data hasil wawancara berikut:

“Iklim komunikasi organisasi di LPP RRI Surabaya, saya merasakan suasananya kondusif. Hanya saja saat pandemi tahun 2020 hingga 2021 terasa berbeda. Karena memang kami masih belum terbiasa tentang penggunaan teknologi dan lingkungan WFH. Mengingat visi dan misi yang sama, tetap saja proses komunikasi berjalan secara kondusif. Apabila ada kendala pekerjaan yang dialami kami, biasanya langsung dikomunikasikan baik secara langsung. Baik di dalam ruangan ataupun di luar lapangan. Tidak jarang juga kami membahas melalui via telepon atau whatsapp.” (Selasa, 23 Mei 2023)



Gambar 2: Iklim komunikasi berjalan kondusif saat agenda rapat

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan cenderung terjadi terutama saat ada permasalahan atau kendala yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini dikarenakan kesibukan atasan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga komunikasi sehari-hari menjadi jarang terjadi[11]. Namun, ketika terjadi kendala atau masalah yang melibatkan bawahan, atasan tetap merespon dengan baik baik di dalam maupun di luar kantor. Komunikasi tetap berjalan meskipun melalui telepon, dan atasan selalu memberikan respons yang cepat[12].

Selanjutnya, dijelaskan oleh narasumber Ulum Masrury sebagai salah satu teknisi siaran di LPP RRI Surabaya kepada peneliti bahwa komunikasi berjalan secara baik dan kondusif. Umpan balik yang diberikan berupa saran dan pendapat dari bawahan. Pendapat ini juga dijelaskan oleh bapak Ulum kepada peneliti dalam hasil wawancara berikut:

“Suasana komunikasinya baik, disini kami sering menghargai berdasarkan jabatan. Kami juga sering berkomunikasi dengan penyampaian dari bawahan, ya karena kami dari bawahan. Otomatis kami menyampaikan dengan Bahasa yang baik. Alhamdulillah sejauh ini belum ada masalah, dulu pernah sih ada masalah kesulitan beradaptasi dari kerja kantor lalu ke WFH. Karena beberapa anggota yang gaptek” (Selasa, 23 Mei 2023)

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi di dalam organisasi merupakan hal yang penting. Hal ini terlihat dari perhatian yang diberikan terhadap proses komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menghadapi permasalahan dan kendala pekerjaan. Meskipun komunikasi sehari-hari jarang terjadi karena kesibukan atasan, namun saat ada kendala pekerjaan, atasan tetap merespon dengan baik dan cepat. Hal ini menunjukkan pentingnya iklim komunikasi yang memungkinkan adanya saluran komunikasi terbuka dan responsif antara berbagai tingkatan dalam organisasi. Dengan adanya iklim komunikasi yang baik, organisasi dapat mengatasi permasalahan secara efektif dan membangun kerja tim yang solid.

Iklim Komunikasi yang berlangsung di LPP RRI Surabaya yang berlangsung ke bawah tidak hanya ke bawah. Melainkan ke atasan juga. Hal ini telah disampaikan saat atasan dan bawahan sebagai anggota yang membutuhkan umpan balik. Disertai dengan komunikasi secara langsung saat mendapatkan permasalahan saja. Adapula kendala yang dialami saat komunikasi yakni pada waktu pandemic saja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan pak Ulum dapat diketahui iklim komunikasi secara langsung sejauh ini baik baik saja. Tidak ada masalah yang mempengaruhi iklim komunikasi di lembaga ini[13].

Proses Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi melibatkan tiga unsur utama, yaitu pengirim, media komunikasi, dan penerima. Keberhasilan komunikasi sangat bergantung pada ketiga unsur ini. Jika pengirim tidak memiliki kompetensi yang memadai atau pesan yang disampaikan tidak jelas, maka penerima tidak akan dapat memahami makna dari pesan yang dikirim, sehingga proses komunikasi tersebut akan menjadi tidak efektif[14].

Proses komunikasi yang baik dan tingkat keterbukaan dalam memberikan pendapat merupakan salah satu indikator iklim komunikasi yang baik. Semakin tinggi tingkat keterbukaan, semakin positif dampaknya pada pekerjaan pegawai. Ketika terdapat iklim komunikasi yang baik, pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan pendapat mereka. Hal ini memungkinkan adanya pertukaran informasi yang efektif, pemecahan masalah yang lebih baik, serta kolaborasi yang lebih solid di antara anggota tim. Dalam iklim komunikasi yang baik, setiap orang merasa didengar dan dihargai, sehingga membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setelah peneliti wawancara dengan informan, proses komunikasi dan keterbukaan dalam memberikan pendapat sering menyampaikan pendapat dan saran. Hal ini disampaikan oleh bu Komsatun dalam wawancara, berpendapat :

“Sejauh ini, rekan-rekan kerja sering memberikan pendapat dan saran. Meskipun dibutuhkan usaha yakni dengan saya yang menanyakan secara langsung. Ada juga yang menyampaikan dengan inisiatif. Kadang juga saya memanggil anggota ke kantor. Ini sering

terjadi karena saya berusaha mengayomi mereka agar nyaman dengan tugas yang sudah diberikan sehingga hasil kerjaan yang diberikan itu dapat maksimal.” (Selasa, 23 Mei 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwa atasan seringkali melakukan komunikasi langsung dengan bawahan. Bawahan juga aktif memberikan saran dan pendapat secara langsung kepada atasan. Terkadang, atasan memanggil individu ke kantor untuk mengutarakan keluhan. Selain itu, atasan jarang memberikan arahan karena memahami bahwa bawahan sudah memahami tugas masing-masing yang diberikan. Dalam situasi ketika terjadi masalah atau kendala, atasan seringkali memberikan saran dan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa atasan terlibat secara aktif dalam komunikasi untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul. Komunikasi yang terbuka dan saling mendukung antara atasan dan bawahan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Atasan tidak hanya menjadi pemberi arahan, tetapi juga menerima masukan dan pendapat dari bawahan. Ini mencerminkan adanya budaya komunikasi yang inklusif dan saling menghargai di dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang aktif dan terbuka, permasalahan dapat diatasi secara efektif dan solusi yang lebih baik dapat dicapai. Hal ini disampaikan oleh Bapak Ulum dalam wawancara langsung, mengatakan:

“Kami sering berkomunikasi dengan cepat untuk mengatasi kendala dalam pekerjaan kami yang terkait dengan liputan berita. Pengambilan keputusan harus dilakukan dengan cepat, dan komunikasi tidak hanya terbatas pada atasan, tetapi juga antara rekan kerja dalam tim. Atasan kami memiliki sikap objektif, sehingga kami mengambil inisiatif untuk berkomunikasi dengan mereka. Proses komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik, dan kami menjaga hubungan komunikasi yang saling menghargai dan menghormati antara rekan kerja dan atasan. Soliditas dan sinergi yang tercipta di kantor kami menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif.”. (Selasa, 23 Mei 2023)



Gambar 3.: Iklim komunikasi dalam rapat

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa proses berkomunikasi dilakukan secara cepat dan tidak dibatasi oleh atasan, melainkan antara rekan kerja dalam tim. Dengan sikap objektif yang dimiliki atasan, bawahan sering berinisiatif untuk berkomunikasi dalam menyampaikan kendala, saran atau pendapat. Dengan menjaga hubungan komunikasi antara bawahan dengan atasan yakni saling menghargai dan menghormati, lingkungan

soliditas dan sinergi yang tercipta di kantor LPP RRI Surabaya tercipta lingkungan yang harmonis dan efektif[15].

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditemukan hal yang penting yakni iklim komunikasi organisasi di LPP RRI Surabaya sangat penting dan berdampak signifikan pada kinerja dan hubungan antar anggota. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjadi terutama ketika ada permasalahan atau kendala pekerjaan, dan atasan merespon dengan baik dan cepat dalam mengatasi masalah tersebut. Meskipun komunikasi sehari-hari jarang terjadi karena kesibukan atasan, namun ada saluran komunikasi yang terbuka dan responsif. Dukungan dan komunikasi antar anggota organisasi juga berperan penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik. Keberhasilan iklim komunikasi yang baik dalam organisasi ini memberikan dampak positif pada soliditas, etos kerja, dan tercapainya visi dan misi lembaga.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi di dalam lembaga tersebut tergolong kondusif dan proses komunikasi tetap berjalan dengan baik. Dalam iklim komunikasi tersebut, terlihat adanya kegiatan komunikasi antara atasan dan bawahan terutama ketika ada kendala atau masalah dalam pekerjaan. Atasan memberikan respons yang baik dan cepat terhadap permasalahan yang dialami oleh bawahan, baik melalui komunikasi langsung maupun melalui media seperti telepon atau pesan WhatsApp.

Selain itu, terlihat pula adanya keterbukaan dalam memberikan saran dan pendapat antara sesama anggota kerja. Anggota organisasi merasa dihargai dan dapat menyampaikan pendapatnya dengan bahasa yang baik, sehingga terjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dengan dukungan proses komunikasi yang kondusif, keterbukaan dalam memberikan pendapat dan responsive dalam menangani permasalahan.

References

- A. Liliweri, *Dasar - Dasar Komunikasi Antar Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A. T. Wahyudi, "Iklim Komunikasi Organisasi IPNU-IPPNU Ranting Sungelebak Kecamatan Karanggeneng Kabupaten Lamongan," 2020.
- D. Hariyanto, F. A. Dharma, and H. Sukmana, "Public Communication Model of the Sidoarjo Regency Government in Facing the New Normal Covid-19," vol. VI, pp. 329–356, Dec. 2021.
- I. Hutagalung and R. Ritonga, "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi," *Jurnal Kajian Komunikasi*, vol. 6, no. 2, pp. 204-216, 2015.
- L. G. James, M. I. John, and H. D. James, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 1991.
- L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

- M. Mount, T. S. Pitsis, and S. R. Clegg, *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice*. 2021
- Nurudin, *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2014.
- P. R. Wayne and D. F. Faules, *Komunikasi Organisasi*. Bandung: ROSDA, 2001.
- P. Watzlawick, J. Beavin, and D. Jackson, *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. WW Norton & Company, 2021.
- R. E. Saputra, L. P. Kenedi, and H. Dede, "Pengaruh Budaya Kerja Kaizen dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," pp. 143-152, 2022.
- R. J. M. Simanungkalit, "Iklim Komunikasi Organisasi Pada Sekolah Dasar Intan Permata Hati East," 2006.
- S. Kusuma, "Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Pimpinan dalam Mewujudkan Misi Perusahaan," *Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik dan Komunikasi Bisnis*, vol. 1, no. 1, 2018.
- S. Sajida, "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Jabar Banten Cabang Labuan," *Doctoral dissertation*, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2014.
- W. Cresswell, *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.