



Iklim Komunikasi Organisasi dalam Menciptakan Lingkungan Kerja

Ni Kadek Dewi Sukmayanti^{1*}, Putu Riana Artyanti Putri²

¹Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

²Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia

Email: dsukmay02@gmail.com¹, rianaputri@undiknas.ac.id²

*Penulis Korespondensi: dsukmay02@gmail.com¹

Abstract. *In modern organizations, creating a comfortable and conducive work environment is crucial for maintaining employee performance and productivity. This study aims to examine the role of organizational communication climate in fostering a supportive and effective work environment. Using a qualitative literature review approach, the research synthesizes findings from previous studies on organizational communication and workplace conditions. The results indicate that a positive communication climate, characterized by support, participation in decision-making, trust, openness, and high-performance orientation, enhances employee motivation, collaboration, and overall work effectiveness. Support from supervisors and colleagues, involvement in organizational decisions, and transparent information sharing contribute to harmonious relationships and reduce potential conflicts. Additionally, a clear focus on performance goals ensures productivity and accountability across organizational units. The study highlights that implementing a constructive communication climate significantly impacts both individual and organizational outcomes. Limitations include reliance on literature from selected organizations, suggesting the need for broader empirical studies incorporating variables such as communication technology and organizational culture to deepen understanding of how communication climates shape effective and productive work environments.*

Keywords: *Employee Motivation; Organizational Communication Climate; Organizational Effectiveness; Work Collaboration; Work Environment.*

Abstrak. Pada organisasi modern, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat penting untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan. Artikel ini bertujuan mengkaji peran iklim komunikasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif melalui metode studi pustaka kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang positif, yang meliputi dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan orientasi pada tujuan kinerja tinggi, mampu meningkatkan motivasi, kerja sama, serta efektivitas kerja karyawan. Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta keterbukaan informasi berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mengurangi konflik. Fokus pada pencapaian tujuan kinerja meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab individu maupun tim. Kajian ini menunjukkan bahwa penerapan iklim komunikasi organisasi yang konstruktif memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Keterbatasan penelitian ini berupa cakupan literatur yang terbatas pada beberapa organisasi, sehingga penelitian empiris lebih lanjut diperlukan dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti teknologi komunikasi dan budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi; Iklim Komunikasi Organisasi; Kolaborasi Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Pada organisasi modern, terdapat tuntutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna mempertahankan kinerja serta produktivitas. Dukungan lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan semangat kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan (Gunawan et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi aspek fisik maupun nonfisik, sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas serta semangat kerja karyawan yang terbentuk melalui interaksi antaranggota

organisasi (Muttaqin & Yuliamir, 2025). Interaksi tersebut terbentuk melalui proses komunikasi yang berlangsung secara terus-menerus dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Komunikasi memiliki peran penting dalam seluruh proses interaksi sosial, termasuk dalam lingkungan keluarga, pendidikan, dan lingkungan kerja (Maharani, 2024).

Proses komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan dalam organisasi akan membentuk iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi merupakan konstruk multidimensional yang menggambarkan penilaian anggota organisasi terhadap kualitas komunikasi di lingkungan kerja (Harianja et al., 2025). Iklim ini mencakup berbagai aspek, seperti dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan, keterbukaan, serta orientasi pada tujuan kinerja yang tinggi (Anjani & Fauziah, 2021). Iklim komunikasi organisasi terbagi menjadi iklim positif dan iklim negatif, di mana iklim yang positif ditandai oleh suasana yang aman, terbuka, dan kondusif, serta rendahnya potensi konflik (Isnaini & Suksmawati, 2024).

Berbagai temuan penelitian mengindikasikan bahwa keberadaan iklim komunikasi organisasi yang positif secara nyata mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta hubungan kerja yang harmonis (Harianja et al., 2025). Penelitian lain menunjukkan bahwa keterbukaan, efektivitas, serta kesinambungan komunikasi dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Rahmawati et al., 2024). Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi dukungan dalam iklim komunikasi organisasi tercermin dari adanya dukungan antara pimpinan dan karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, serta pemberian penghargaan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja (Setyaningrum et al., 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan peran penting iklim komunikasi organisasi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif melalui keterbukaan, efektivitas, dan keberlanjutan komunikasi, hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan perbedaan penekanan pada dimensi iklim komunikasi organisasi yang memengaruhi lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang mampu merangkum dan menganalisis secara komprehensif peran iklim komunikasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam artikel ini adalah bagaimana peran iklim komunikasi organisasi dalam membentuk dan menciptakan lingkungan kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji peran iklim komunikasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja. Penelitian ini akan melakukannya dengan menganalisis dan mengintegrasikan temuan penelitian sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi dapat dikatakan sebagai suasana atau kondisi komunikasi yang berkembang di dalam suatu organisasi dan memengaruhi cara anggotanya berinteraksi, bekerja, serta berkembang. Iklim ini terbentuk dari pola komunikasi sehari-hari yang terjadi antara pimpinan dan karyawan maupun antaranggota organisasi. Menurut Redding (1972) mengemukakan bahwa keberadaan iklim komunikasi yang baik dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja organisasi yang efektif (Anjani & Fauziah, 2021). Iklim komunikasi organisasi merupakan kondisi yang terbentuk di dalam organisasi dan dipersepsikan oleh karyawan, yang mencerminkan berlangsungnya proses komunikasi dengan kualitas serta intensitas yang memadai (Muspawi et al., 2023). Pembentukan iklim komunikasi organisasi dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan hubungan kerja yang positif dan suasana kerja yang nyaman (Rahman et al., 2024). Aspek utama dalam iklim komunikasi organisasi meliputi dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan, keyakinan dan keandalan, serta orientasi pada tujuan kinerja yang tinggi (Wahyudi, 2021). Keberadaan aspek-aspek tersebut memungkinkan karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi, sehingga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mencakup sarana dan prasarana yang tersedia, tempat berlangsungnya aktivitas kerja, serta cara dan sistem kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok, termasuk pengaturan kerja di dalam organisasi (Sapitri & Wirawan, 2025). Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga menyangkut suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Namun, juga mencakup seluruh kondisi dan unsur yang dapat memengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang selanjutnya berdampak pada kinerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan (Wulandari et al., 2025). Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu karyawan bekerja secara lebih optimal dan meminimalkan potensi stres kerja. Suatu lingkungan kerja dinilai baik dan sesuai apabila mampu memungkinkan individu menjalankan aktivitas kerjanya secara optimal dengan tetap memperhatikan aspek kesehatan, keamanan, dan kenyamanan (Purwati & Damayanti, 2023). Lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan

maupun dari kondisi lingkungan itu sendiri, di antaranya faktor lingkungan fisik, faktor kependudukan, faktor pelayanan kesehatan, serta faktor perilaku masyarakat (Wardani, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka yang berkaitan dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2024). Studi pustaka ini mencakup berbagai jenis literatur, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta sumber-sumber daring, antara lain *google scholar* dan sumber relevan lainnya. Penelitian kepustakaan atau *literature review* merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara menghimpun, menelaah, serta menganalisis berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan topik penelitian (Sari et al., 2025). Pada penelitian studi pustaka, proses pemecahan masalah dilakukan melalui analisis mendalam terhadap literatur yang relevan sehingga data yang diperoleh bersifat valid dan kredibel (Hoesny & Darmayanti, 2021). Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan disajikan secara terpadu sehingga penelitian ini mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan topik penelitian yang dikaji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dukungan

Temuan dari Rondonuwu & Rohmah (2025) menunjukkan bahwa dukungan dalam iklim komunikasi organisasi di KKV Pentacity Balikpapan tercermin melalui pemberian motivasi, apresiasi, dan perhatian terhadap kesulitan karyawan saat bekerja. Bentuk dukungan ini membangun rasa percaya antara karyawan dan atasan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim. Sementara itu, pada STIKOM PROSIA, upaya menciptakan dukungan dilakukan melalui upaya rapat koordinasi rutin dan penyediaan sarana komunikasi, meskipun beberapa hambatan komunikasi masih memengaruhi kualitas pelayanan (Fransiska & Jamalullail, 2022).

Dukungan dari pimpinan dan rekan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif, berbagi ide, dan menyelesaikan masalah kerja bersama. Selain itu, hal ini juga menurunkan risiko konflik antaranggota dan memperkuat kerjasama tim. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aspek dukungan menjadi landasan untuk terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi produktivitas.

Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Pada KKV Pentacity, didapatkan bahwa karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan melalui konsultasi dan kesempatan untuk berdiskusi dengan manajemen, sehingga keputusan diambil secara kolektif (Rondonuwu & Rohmah, 2025). Sedangkan pada STIKOM PROSIA, rapat koordinasi dan sosialisasi pekerjaan menjadi sarana untuk memastikan partisipasi karyawan dalam penentuan langkah kerja, walaupun dinamika organisasi masih menimbulkan beberapa miskomunikasi (Fransiska & Jamalullail, 2022).

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana setiap anggota merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja. Partisipasi aktif karyawan juga meningkatkan rasa kepemilikan (*ownership*) dan mengurangi konflik akibat miskomunikasi. Dengan begitu, lingkungan yang demokratis dan terbuka untuk partisipasi, koordinasi lintas unit kerja lebih lancar dan organisasi dapat menjalankan operasional secara efektif serta efisien.

Kepercayaan

Kepercayaan menjadi elemen penting di KKV Pentacity, yang dibangun melalui keyakinan dan peningkatan kredibilitas antara karyawan dan atasan serta antar sesama rekan kerja (Rondonuwu & Rohmah, 2025). Namun, penelitian di STIKOM PROSIA mengindikasikan bahwa kurangnya kepercayaan karena informasi yang tidak konsisten memicu konflik antarpegawai dan menurunkan kualitas pelayanan (Fransiska & Jamalullail, 2022).

Kepercayaan merupakan fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dimana karyawan yang percaya pada pimpinan dan rekan kerja lebih terbuka dalam berbagi informasi dan bekerja sama. Arus informasi juga menjadi lebih lancar, dan risiko konflik menurun. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan mempermudah kolaborasi, koordinasi, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterbukaan

Keterbukaan di KKV Pentacity tercermin dari kemudahan akses informasi dan sistem koordinasi yang terstruktur, memungkinkan karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan jelas (Rondonuwu & Rohmah, 2025). Sementara, di STIKOM PROSIA, keterbukaan ditingkatkan melalui penggunaan grup komunikasi dan rapat koordinasi, meskipun perbedaan informasi antar divisi masih menimbulkan tantangan (Fransiska & Jamalullail, 2022).

Keterbukaan komunikasi menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan aman. Dengan aliran informasi yang jelas maka miskomunikasi dapat diminimalkan, dan karyawan lebih mudah memahami tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang terbuka mendukung kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga produktivitas dan efektivitas tim meningkat.

Tujuna Kinerja Tinggi

Hasil penelitian dari KKV Pentacity menunjukkan bahwa orientasi pada tujuan kinerja tinggi ditunjukkan melalui upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja melalui komunikasi yang jelas dan koordinasi yang terarah (Rondonuwu & Rohmah, 2025). Sedangkan penelitian di STIKOM PROSIA menunjukkan upaya menekankan tanggung jawab kerja dan memperjelas deskripsi pekerjaan turut mendukung pencapaian target organisasi (Fransiska & Jamalullail, 2022).

Fokus pada tujuan kinerja tinggi membangun lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi hasil. Ketika karyawan yang memahami ekspektasi dan target secara jelas maka pekerja lebih efisien, proaktif, dan termotivasi. Lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan melalui komunikasi yang efektif mendorong keteraturan dan peningkatan performa organisasi secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan jika iklim komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja disebuah organisasi. Terdapat beberapa aspek iklim komunikasi organisasi yang meliputi dukungan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan tujuan kinerja tinggi, terbukti dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, serta efektivitas kerja karyawan. Penerapan iklim komunikasi yang positif memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, aliran informasi yang lancar, dan peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Meskipun demikian, penelitian ini terbatas pada kajian literatur dari sejumlah organisasi tertentu, dan hasilnya harus digeneralisasi dengan hati-hati. Maka dari itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk melakukan studi empiris dengan cakupan organisasi yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel tambahan, seperti teknologi komunikasi dan budaya organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran iklim komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja positif.

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, V., & Fauziah, K. (2021). Analisis Iklim Komunikasi dalam Menumbuhkan Berbagi Pengetahuan di Perpustakaan Daniel S. Lev. *Jurnal Ilmu Informasi, Perpustakaan, Dan Kearsipan*, 23, 121–134. <https://doi.org/10.7454/jipk.v23i2.005>
- Fransiska, & Jamalullail. (2022). Iklim Komunikasi Organisasi dalam Memperbaiki Pelayanan Civitas Akademika di STIKOM PROSIA. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8, 366–372. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6838995>
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Irene Hanna H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, Volume 4, Number 10.
- Harianja, M. D. M., Ridha, M., Salmawati, Waduha, S., & Ni, F. (2025). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja, Kepuasan Karyawan dan Kualitas Hubungan Antar Anggota di Lingkungan Kerja Modern. *Komunikasi Kewirausahaan*, 13–20.
- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka Problems and Solution in Improving Teachers Competence and Quality: A Literature Study. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11, 123–132.
- Isnaini, N. F., & Suksmawati, H. (2024). Peran Komunikasi Pimpinan dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi yang Positif pada Perusahaan Bank BPR Jatim. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7, 234–241. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Maharani, Z. V. (2024). *Komunikasi Interpersonal Antar Pimpinan Dan Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung Dalam Menanamkan Etos Kerja*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Muspawi, M., Mika, Viola, M. A., & Karmila. (2023). Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 11, 32–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/vis.v11i2.8186>
- Muttaqin, F. R., & Yuliamir, H. (2025). Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Hotel The Role of Physical and Non-Physical Work Environment in Improving Hotel Service Quality. *Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 8(1), 164–172. <https://doi.org/10.34007/jehss.v8i1.2653>
- Purwati, R., & Damayanti, D. (2023). Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. BPR Prima Mertoyudan Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen*, 6, 60–72. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/manjuradmin,+6.+Riska+Purwati+60-72.pdf>

- Rahman, A., Arif, E., & Darwis, Y. (2024). Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i1.8597>
- Rahmawati, M., Dzikra Hayati, H., & Al Kadri, H. (2024). Enhancing Organizational Success Through a Positive Communication Climate: Concept, Influential Factors, and Practical Approaches. *International Journal of Educational Dynamics*, 7, 145–151. <http://ijeds.ppj.unp.ac.id/index.php/IJEDS>
- Rondonuwu, T. D., & Rohmah, A. N. (2025). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Kkv Pentacity Balikpapan. *EJournal Lmu Komunikasi*, 13(1), 41–50.
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Air Minuman Tabalong Bersinar (PERSERODA). *Jurnal Stiatabalong*, 8, 600–618. <https://doi.org/10.35722/japb>
- Sari, M. N., Susmita, N., & Ikhlas, A. (2025). *Melakukan Penelitian Kepustakaan* (P. E. A. Ningsih, Ed.; Juli 2025). Pradina Pustaka.
- Setyaningrum, D. N., Manafe, L. A., & Safaat. (2023). Iklim Komunikasi Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Surabaya. *Jurnal Edunomika*, 7, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v7i2.9164>
- Sugiyono, P. D. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Survei PT. Mulia Mega Makmur). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3, 1–27.
- Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3, 35–53. <https://doi.org/10.55606/makreju.v3i3.3243>