

# Iklm Komunikasi Organisasi di Masa *Pandemic* Covid-19

Adindri Saputra Jaelani, Yulianti

Prodi Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

adindrisaputra19@gmail.com, yuli.anti@gmail.com

**Abstract**—This research is motivated by changes in the system during the pandemic so that it has an impact on the communication climate of an organization at SMPN 3 Cimahi. The purpose of this study is to describe the organizational communication climate based on trust, joint decision making, honesty, openness in downward communication, listening in upward communication, and attention to high-performance goals. This research uses quantitative research, with descriptive study analysis methods. Data collection was done using a questionnaire with the help of Google Form. The sample of this study was addressed to all employees of SMP Negeri 3 Cimahi. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis technique WMS. The results of research on organizational communication climate show that trust and listening in communication are the top two indicators among other indicators. Then for honesty, openness in downward communication and attention to high aims, it shows that the flow of communication and information flows well and is conveyed honestly and openly between employees so as not to cause miscommunication between employees in the school environment. This means that the organizational communication climate has been implemented properly, all stakeholders have high trust, honesty, openness and creativity to increase productivity during the Covid-19 pandemic at SMPN 3 Cimahi, this is because the flow of communication from subordinates to the principal is running very smoothly. Even though the organizational communication climate is in the good category, the mean of joint decision-making is still the lowest, meaning that it needs special attention to provide a forum for accommodating freedom of opinion in decision making during the Covid-19 pandemic.

**Keywords**—*Organizational Communication Climate, Covid-19 Pandemic, School.*

**Abstrak**—Penelitian ini di latar belakang oleh perubahan sistem di masa pandemi sehingga berdampak pada iklim komunikasi organisasi di SMPN 3 Cimahi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran iklim komunikasi organisasi berdasarkan kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan studi deskriptif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket kuesioner dengan bantuan Google Form. Sampel dari penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai SMP Negeri 3 Cimahi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif WMS. Hasil penelitian iklim komunikasi organisasi menunjukkan bahwa kepercayaan dan

mendengarkan dalam komunikasi menjadi dua indikator teratas diantara indikator lainnya. Kemudian untuk kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dan perhatian pada bertujuan tinggi, menunjukkan bahwa arus komunikasi dan informasi mengalir dengan baik serta disampaikan secara jujur dan terbuka antara pegawai sehingga tidak menimbulkan miskomunikasi antara pegawai dilingkungan sekolah. Terakhir berada pada rata-rata paling rendah yaitu pembuatan keputusan bersama. Maka hasil penelitian iklim komunikasi organisasi sudah diterapkan dengan baik, seluruh stakeholder memiliki kepercayaan, kejujuran, keterbukaan serta kredibilitas yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas selama masa pandemic Covid-19 di SMPN 3 Cimahi, hal ini di karenalan aliran komunikasi dari bawahan atasan berjalan sangat lancar. Walaupun iklim komunikasi organisasi berada pada kategori baik, mean dari pembuatan keputusan bersama masih paling rendah artinya perlu perhatian khusus untuk menyediakan wadah dalam menampung kebebasan berpendapat dalam pembuatan keputusan di masa pandemic Covid-19.

**Kata Kunci**—*Iklim Komunikasi Organisasi, Pandemic Covid-19, Sekolah.*

## I. PENDAHULUAN

Adanya pandemic Covid-19 pada tahun ini menambah tantangan di dunia pendidikan, khususnya di sekolah. Sistem persekolahan dan sistem kerja yang berubah menjadi daring atau online mengakibatkan seluruh stakeholder yaitu Kepala Sekolah, Guru, Tata Usaha, Petugas Keamanan, dan Petugas Kebersihan harus beradaptasi dengan situasi tersebut. Sistem dan metode sekolah yang baru menimbulkan iklim komunikasi organisasi yang berubah dari sebelumnya salah satu contoh permasalahan seperti perubahan interaksi komunikasi secara bertatap muka di lingkungan sekolah yang dulu dinilai lebih mudah dan cepat, kini harus melakukan interaksi komunikasi dengan sistem online secara jarak jauh yang terkadang mengalami hambatan dengan menyesuaikan waktu antara satu dengan lainnya, bahkan tidak tersampainya pesan hingga miss komunikasi. Tentunya ini akan berdampak pada kinerja stakeholder yang kurang produktif dan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi. Iklim komunikasi organisasi dilihat dari 6 indikator Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama, Kejujuran, Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah, Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi menurut (Pace &

Faules, 2002: 159-160). Iklim komunikasi organisasi yang baik sangat berpengaruh pada pekerjaan, baik itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya atau untuk pengembangan pribadi dan perilaku karena memberikan rasa percaya diri yang tinggi. Dengan demikian tingkat usaha yang dihasilkan menjadi tinggi. Adapun usaha yang harus dilakukan itu ialah aktivitas, langkah-langkah, kualitas dan waktu, Frantz (dalam Masmuh Abdullah, 2008:66).

Melihat hal tersebut iklim komunikasi organisasi sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan di sekolah. Menurut (Pace & Faules, 2001) iklim komunikasi organisasi memainkan peran sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi.

Pada penelitian ini terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti yaitu bagaimana gambaran iklim komunikasi organisasi di masa Covid-19 di SMP Negeri 3 Cimahi dilihat berdasarkan kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, serta perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Kepercayaan SMP Negeri 3 Cimahi di masa pandemic Covid-19; untuk Mengetahui gambaran pembuatan keputusan bersama di SMP Negeri 3 Cimahi di masa pandemic Covid-19; untuk mengetahui gambaran kejujuran di SMP Negeri 3 Cimahi di masa pandemic Covid-19; untuk mengetahui gambaran keterbukaan dalam komunikasi ke bawah di SMP Negeri 3 Cimahi di masa pandemic Covid-19; untuk mengetahui mendengarkan dalam komunikasi ke atas di SMP Negeri 3 Cimahi di masa pandemic Covid19; untuk mengetahui gambaran perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi di masa pandemic Covid19.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, sebagaimana dikemukakan oleh (Arikunto, 2006 : 86). Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2009 : 8). Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel tunggal, variabel tunggal merupakan himpunan sebuah gejala yang memiliki berbagai aspek atau kondisi di dalamnya yang berfungsi mendominasi dalam kondisi atau masalah tanpa dihubungkan dengan lainnya. Hadari Nawawi (1996:58). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai/satkeholder yang berada di SMP Negeri 3 Cimahi sebanyak 50 orang. Sample penelitian ini menggunakan

teknik total sampling. “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi” (Arikunto, 2006 : 134). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini lebih di fokuskan kepada Kepala sekolah, Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Staf TU, Penjaga sekolah, Petugas kebersihan dan seluruh Stakeholder yang ada di SMP Negeri 3 Cimahi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner angket dengan bantuan Google Form dan menggunakan skala ordinal 1-4 menurut Sugiyono (2013:132) mengemukakan bahwa: Macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dengan bantuan SPSS 23 dalam mencari descriptive frequencies dan Teknik WMS (Weight Means Score) digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang kecenderungan rata-rata dari variabel penelitian.

Mengacu pada latar belakang penelitian, maka peneliti bertujuan untuk meneliti Iklim Komunikasi Organisasi Di Masa *Pandemic* Covid-19, Studi Deskriptif Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Cimahi.

## II. LANDASAN TEORI

Komunikasi yaitu pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni, 2009:4). Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan atau pesan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok, (Farid, 2011).

Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relative langgeng pada organisasi Falcione (Pace & Faules, 2002: 149). Iklim sekolah merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi sekolah. Iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dan seluruh staf dalam menjalankan tugasnya di sekolah iklim fisik dan iklim sosial dalam suatu merupakan persepsi anggota organisasi sekolah terhadap keadaan sekolah, baik menyangkut kepemimpinan maupun komunikasi yang terjadi. Menurut (Pace & Faules, 2001) iklim komunikasi organisasi memainkan peran sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi.

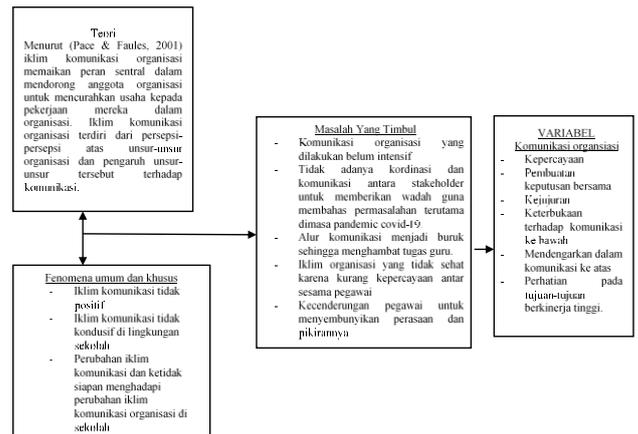
Iklim komunikasi organisasi memiliki beberapa fungsi kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi yaitu menunjukkan kepada anggota organisasi mereka bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko. Dalam

lingkungan sekolah, seluruh stakeholder didorong dan diberikan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan organisasi. Menyediakan informasi yang terbuka kepada anggota dan informasi cukup tentang sekolah. Mendengarkan keluh kesah anggotanya dengan penuh perhatian serta para anggota memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi.

Iklm komunikasi organisasi memiliki 6 indikator atau faktor menurut (Pace & Faules, 2002: 159-160) yaitu Kepercayaan, Pembuatan Keputusan Bersama, Kejujuran, Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah, Nilai mendengarkan dalam komunikasi ke atas, Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Pada kepercayaan personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan. Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Indikator pembuatan keputusan bersama para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Komunikasi ke bawah ialah komunikasi yang berlangsung antara personel yang satuan kerjanya tinggi kepada personel yang satuan kerjanya lebih rendah. Bentuk komunikasi ke bawah dapat berupa instruksi kerja, hal ini karena pimpinan mempunyai hak dalam memberikan prosedur kerja, instruksi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik secara formal maupun informal, semua ini berdasarkan tugas dan struktur organisasi yang ada di sekolah (Handoko, 2003:281). Pada indikator Nilai mendengarkan dalam komunikasi ke atas, personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Dan indikator Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Komunikasi vertikal dibutuhkan dalam lingkungan sekolah, komunikasi ini terdiri dari komunikasi keatas dan kebawah, Menurut Pace dan Faules (2006: 189) Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Menurut (Pace dan Faules, 2006: 184) Komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Tidak hanya komunikasi vertikal, dalam lingkungan sekolah demi terjalannya alur komunikasi

yang baik dibutuhkan komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Sama hal nya dengan lingkungan sekolah informasi harus terus mengalir baik dari guru ke guru atau pegawai lainnya. Sedangkan dai lingkungan sekolah komunikasi diagonal adalah komunikasi yang memotong secara menyilang rantai perintah organisasi. Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat organisasi yang berbeda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan iklim komunikasi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi khususnya di sekolah pegawai dan seluruh stakeholder yang berada di SMP Negeri 3 Cimahi dituntun untuk maksimal dalam berkerja. Namun tujuan tersebut tidak dapat diraih apabila penerapan iklim komunikasi organisasi tidak berjalan baik. Menurut (Pace & Faules, 2001) iklim komunikasi organisasi memainkan peran sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Artinya apabila iklim komunikasi organisasi berjalan dengan baik maka dapat berdampak pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian iklim komunikasi organisasi di SMP Negeri 3 Cimahi diterapkan dengan baik, dilihat dari skor rata-rata atau mean sebesar 2.99 berada pada kategori baik, karena berada pada rentan nilai 2,01 – 3,00. Tidak hanya itu terdapat 2 indikator yang menunjukkan kecenderungan tinggi yaitu indikator kepercayaan dan indikator mendengarkan dalam komunikasi ke atas, kedua indikator tersebut memiliki skor rata-rata yang sama yaitu sebesar 3.09 dengan kategori sangat baik.

Tidak hanya itu skor tertinggi berikutnya berada pada indikator “perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi” dengan skor rata-rata sebesar 2.99. Hal ini dilihat positif

karena seluruh personil baik kepala sekolah, guru, staf TU serta seluruh stakeholder yang ada di SMP Negeri 3 Cimahi memiliki kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas satu sama lain yang didukung oleh pernyataan dan tindakan berada pada kondisi sangat baik satu sama lain.

Indikator Kejujuran memiliki mean 2.86 berada pada kategori baik, artinya kejujuran yang dimiliki para pegawai di SMP Negeri 3 Cimahi sangat baik, apabila melihat kondisi saat pandemic saat ini tidak menutup kemungkinan pekerjaan para guru, staf TU dan pegawai lainnya terhambat, banyaknya guru yang masih kurang mengerti akan sistem daring dalam menjalankan tugasnya merupakan salah satu bentuk permasalahan yang terjadi, namun para pegawai tersebut mampu untuk jujur dan terbuka dalam menyampaikan informasi atau laporan pekerjaan mereka selama berlangsungnya WFH kepada atasan.

Indikator keterbukaan dalam komunikasi ke bawah berada pada kategori sangat baik jika di konsultasikan dengan tabel konsultasi, Frekuensi responden yang menjawab sesuai kategori jawaban sebanyak 50 responden, dengan mean sebesar 2.90. Dilihat dari hasil data di atas kepala sekolah di SMP Negeri 3 Cimahi memiliki kemampuan dalam mengkordinasikan pekerjaan, salah satunya ketika terjadi permasalahan kepala sekolah sigap dengan memberikan informasi-informasi mengenai permasalahan di sekolah khususnya kepada bawahan, tidak hanya itu guru serta staf lainnya merasa dimudahkan dalam memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas sekolah, maka aliran komunikasi lebih berjalan dengan baik.

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, hasil penelitian dari jurnal iklim komunikasi organisasi (Andre, 2007) bahwa efektivitas iklim komunikasi dapat dilihat dari kepuasan yang diperoleh dan komitmen yang terbentuk di kalangan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Iklim komunikasi yang positif melestarikan perilaku dinamis yang menunjukkan nilai-nilai yang menjadi landasan interaksi—saling menghargai, saling percaya, dan saling terbuka. Implikasinya, iklim komunikasi positif merupakan alat efektif untuk menciptakan budaya dinamis yang cenderung demokratis—dengan interaksi timbal balik (resiprokal), artinya control pimpinan atas nama organisasi maupun otoritas jabatan tidak menonjol.

Hal ini dirasa sejalan dikarenakan komitmen merupakan bagian dari perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, dengan menunjukkan komitmen maka para pegawai yang ada di SMP Negeri 3 Cimahi mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi, terlebih dimasa pandemic covid-19. Tidak hanya itu dalam hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa dalam indikator kepercayaan terdapat keyakinan, kredibilitas yang sejalan dengan hasil penelitian Andre A di atas. Kepala sekolah mau untuk mendengarkan Penciptaan budaya yang dinamis dikarenakan iklim komunikasi yang positif memberikan efek pada perilaku dalam berkerja, menurut (Arni, 2004:117) bahwa dalam mendengarkan dalam komunikasi ke atas mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan

sikap karyawan.

Namun walau hasil menunjukan pada kategori baik, terdapat indikator terendah dibanding indikator lainnya yaitu pembuatan keputusan bersama dengan skor rata-rata sebesar 2.86. hal ini menunjukan bahwa dalam pengambilan keputusan bersama di SMP Negeri 3 Cimahi sudah berjalan baik namun masih dinilai kurang karena indikator tersebut berada pada skor rata-rata yang rendah dibanding indikator lain. hal ini di karenakan bawahan yaitu guru, staf TU, penjaga sekolah, dan petugas kebersihan diberikan kebebasan dalam berpendapat oleh kepala sekolah namun tidak diberikan wadah dan kesempatan dalam ikut serta pengambilan keputusan. Maka pendapat atau saran yang diberikan tidak di tampung dalam satu wadah sebagai referensi atau dasar dalam proses pengambilan atau pembuatan keputusan. Apabila dibiarkan dapat berdampak pada tidak efektifnya kebijakan-kebijakan yang dibuat di SMP Negeri 3 Cimahi, serta lahirnya kebijakan yang menguntungkan sebelah pihak yang nantinya dapat mengakibatkan kebingungan, tidak hanya itu dampak lainnya adalah para bawahan tidak mau lagi untuk ikut serta dan berani membeikan pendapatnya untuk keberhasilan sekolah sehingga menjadikan suasana lingkungan sekolah dan arus komunikasi tidak nyaman. Hal ini sejalan dengan Redding (dalam Arni Muhammad, 2002:85) pentingnya seluruh pegawai untuk berpartisipasi membuat keputusan karena kesadaran pada diri pegawai memandang bahwa hubungan komunikasi dengan atasan memiliki manfaat dan pengaruh untuk didengarkan dan diperhatikan.

#### IV. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian terhadap berbagai aspek dalam aspek faktor iklim komunikasi organisasi peneliti dapat menarik kesimpulan yang menjawab beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu iklim komunikasi organisasi menunjukan bahwa kepercayaan dan mendengarkan dalam komunikasi memiliki mean sebesar 3.09 dan menjadi dua indikator teratas diantara indikator lainnya. Maka dapat digambarkan bahwa seluruh personil baik kepala sekolah, guru, staf TU serta seluruh stakeholder yang ada di SMP Negeri 3 Cimahi dalam mempertahankan hubungan kepercayaan dan keyakinan sudah sangat baik, ditunjukan dari kredibilitas yang dapat menciptakan rasa kepercayaan kepada seluruh pegawai, tidak hanya itu pesan yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat tinggi yaitu kepala sekolah kepada bawahan diterapkan sangat baik, sehingga dalam komunikasi dapat memberikan balikan, informasi dari bawah dipandang penting sehingga saran-saran dan laporan permasalahan didengar dengan sangat baik oleh atasan walaupun menggunakan metode daring atau online. Kemudian untuk kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah dan perhatian pada bertujuan tinggi, masing-masing mean sebesar 2.88, 2.90 dan 2.99. Terakhir berada pada rata-rata paling rendah yaitu pembuatan keputusan bersama dengan mean sebesar 2.86. Artinya iklim komunikasi organisasi sudah diterapkan dengan baik, seluruh stakeholder memiliki kepercayaan,

kejujuran, keterbukaan serta kredibilitas yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas selama masa pandemic Covid-19 di SMPN 3 Cimahi, hal ini di karenakan aliran komunikasi dari bawahan ke kepala sekolah berjalan sangat lancar. Walaupun iklim komunikasi organisasi berada pada kategori baik, mean dari pembuatan keputusan bersama masih paling rendah artinya perlu perhatian khusus untuk menyediakan wadah dalam menampung kebebasan berpendapat dalam pembuatan keputusan di masa pandemic Covid-19. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa indikator tersebut merupakan faktor yang paling penting dalam iklim komunikasi organisasi di masa pandemic Covid-19 di SMPN 3 Cimahi.

## V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak yang terlibat pada penelitian ini dan untuk peneliti selanjutnya, yaitu secara teoritis bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai iklim komunikasi organisasi, dengan mengembangkan dan dibuat dalam metode dan ruang lingkup berbeda. Secara praktis untuk seluruh pegawai dan stakeholder di SMP Negeri 3 Cimahi diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi salah satu evaluasi dan masukan kedepannya dalam menjalankan proses iklim komunikasi organisasi. Di tengah situasi dan kondisi Covid-19 dalam iklim komunikasi, diharapkan seluruh stakeholder saling membantu dan menjaga komitmen serta kepercayaan satu sama lain dengan sesama rekan *kerja*.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andre Harjana. 2007. Iklim komunikasi Keorganisasian. Jurnal Ilmu Komunikasi. No 2. Vol. 4. [https://www.researchgate.net/publication/314273099\\_Iklim\\_Komunikasi\\_Keorganisasian/link/58bf450e4585151c70304ec5/download](https://www.researchgate.net/publication/314273099_Iklim_Komunikasi_Keorganisasian/link/58bf450e4585151c70304ec5/download) Tanggal Akses pada 2 September 2020. Pk 15.00.
- [2] Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- [3] Arni, Muhammad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] -----, 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Farid, Hamid. 2011. *Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Kencana.
- [6] Hadari Nawawi dan Mini Martini. 1996. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [7] Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Salemba Empat.
- [8] Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang : UMM Press.
- [9] Pace & Faules. 2001. *Komunikasi Organisasi*. ROSDA: Bandung
- [10] -----, 2002. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [11] -----, 2006. *Komunikasi Organisasi*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- [12] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.