Iklim Komunikasi Organisasi Persadia Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung

Salma Nur Rohmaniyah[1], Freddy Yusanto[2]
[1] Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, snurrohmaniyah@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, fredyusanto@telkomuniversity.ac.id

Abstract
Since the Covid-19 pandemic, the performance of PERSADIA Muhammadiyah Bandung Hospital Branch has experienced a decline in performance and productivity since the Covid-19 pandemic. This makes it difficult for PERSADIA to achieve the organization's goal of helping people to manage diabetes. The communication climate has a major contribution to the productivity of organizational members. The purpose of this study is to determine the organizational communication climate in PERSADIA Muhammadiyah Bandung Hospital Branch. The research uses the Integrated Managerial Climate (IMC) communication climate theory by Charles. The research was conducted using a descriptive qualitative method and using a constructivist paradigm.Data collection was carried out by observation, documentation, and interviews with three informants.The results of the study show that the communication climate that occurs in PERSADIA Muhammadiyah Bandung Hospital Branch has not gone perfectly well. Only the dimensions of participation in decision-making and the dimensions of trust are running well.
Keywords-organizational communication, communication climate,diabetes community, ideal managerial climate

Abstrak
Sejak pandemi Covid-19, kinerja PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung terlihat menurun sejak Covid-19 sehingga menghambat PERSADIA dalam mencapai tujuan awalnya untuk membantu pengelolaan penyakit diabetes. Iklim komunikasi memiliki kontribusi besar dalam produktivitas anggota organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi yang ada di PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Penelitian menggunakan metode iklim komunikasi *Ideal Managerial Climate* (IMC) oleh Charles Redding Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan paradigma konstruktivis. pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi, dan wawancara pada tiga orang narasumber. Hasil penelitian menunjukkan iklim komunikasi yang terjadi di PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung belum berjalan baik sempurna. Hanya dimensi partisipasi pembuatan keputusan dan dimensi kepercayaan yang berjalan baik. Kinerja PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung menujukkan perbaikkan karena adanya perubahan pengambilan keputusan oleh atasan dan perubahan kepengurusan di periode kedua. Perbaikkan kinerja terlihat dari mulai berjalannya lagi program-program yang biasa dilakukan, dan perencanaan program selama setahun.

Kata Kunci**-**komunikasi organisasi, iklim komunikasi, komunitas diabetes, *ideal managerial climate*

I. PENDAHULUAN

Jumlah Penyakit tidak menular, salah satunya diabetes terus meningkat. Di Indonesia, angka ini terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya di mana jumlah pengidap berjumlah 10,3 juta jiwa di tahun 2017 dan 10,7 juta jiwa di tahun 2019. Bahkan IDF memprediksi jumlah pengidap diabetes di Indonesia di tahun 2045 bisa mencapai 28,6 juta jiwa. Bila diabetes tidak dikelola dengan baik, diabetes dapat memicu berbagai penyakit komplikasi, seperti penyakit makrovaskular (penyakit jantung, stroke, dan penyakit pembuluh darah tepi) dan mikrovaskular (retinopati, neuropati, dan nefropati). Penyakit komplikasi menyebabkan penurunan kualitas dan angka harapan hidup penderitanya. Masalah

komplikasi ini dapat diminimalisir jika pasien DM memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam pengelolaan penyakitnya, yaitu dengan cara *self care* (Putra & Suari, 2018).

PERSADIA cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah organisasi non-profit yang bertujuan untuk membantu pasien diabetes untuk mengelola penyakitnya berdasarkan 5 pilar diabetes, sehingga pasien diabetes bisa terhindar dari risiko penyakit komplikasi. Menurut penelitian yang dilakukan sebelumnya, *self help group* yang dijalankan oleh PERSADIA berpengaruh pada *self care* (Dinyati, 2019). Namun sejak adanya pandemic Covid-19, terutama pada masa PPKM banyak kegiatan PERSADIA dihentikan. Setelah jumlah kasus Covid-19 mulai melandai di tahun 2021, kegiatan baru mulai berjalan kembali walaupun dibatasi. Kegiatan yang dibatasi ini rupanya menjadi kebiasaan sampai saat ini. Hal ini menggambarkan PERSADIA yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang menurun.

Kinerja dan produktivitas menurun adalah dampak dari anggota yang kurang mengikat diri pada organisasi. Iklim komunikasi adalah kumpulan dari persepsi-persepsi mengenai proses komunikasi, perilaku, manusia, rerspons pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antarpesona, dan kesempatan untuk tumbuh dalam organisasi tersebut. Iklim tercipta dari reaksi seseorang terhadap aspek-aspek yang ada dalam organisasi. Iklim komunikasi berperan dalam memberi pedoman pengambilan keputusan dan perilaku anggota di suatu organisasi Guzley (1992). Keberadaan iklim komunikasi menjadi penting untuk diperhatikan dalam organisasi karena menurut Pace dan Faules, Iklim komunikasi yang positif terbukti sebagai kualitas relasi dan interaksi internal organisasi yang punya hubungan kuat dengan produktivitas dan kepuasan karyawan (Pace & Faules, 2005).

Iklim komunikasi yang suportif terbukti dapat menunjang kinerja anggota organisasi. Redding menghubungkan iklim komunikasi dengan fungsi manajerial menjadi satu dalam teori *Ideal Managerial Climate* (IMC). IMC memiliki konsep bahwa manajer harus membuat suatu organisasi berjalan dengan efektif (Hardjana, 2019). Redding (1972) menyatakan bahwa kedudukan iklim komunikasi lebih penting dari keterampilan komunikasi dalam menciptakan organisasi yang efektif. Iklim komunikasi penting untuk diketahui karena menghubungkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan, dan harapan-harapan anggota organisasi dan dapat membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui kondisi iklim yang ada dalam suatu organisasi, kita bisa memahami apa yang memotivasi anggota organisasi untuk bersikap dengan cara tertentu (Poole, dalam Pace & Faules, 2005).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui iklim komunikasi yang ada di PERSADIA cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung agar dapat diketahui faktor apa saja yang mendorong anggota organisasi sehingga memiliki komitmen yang rendah di dalam organisasi. Penelitian akan dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dan berfokus pada lima nilai dimensi pembentuk iklim komunikasi organisasi menurut Charles Redding.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari kata latin *communitatie*, dan berasal dari kata *communis* yang artinya sama. Maksudnya sama adalah adanya kesamaan makna dalam berkomunikasi. Maka komunikasi akan berjalan selama adanya makna yang sama mengenai pesan yang dikomunikasikan diantara komunikator dan komunikan (Effendy dalam Silviani, 2020). Menurut Harold D. Lasswell, aktivitas komunikasi dapat dijelaskan dengan menjawab pertanyaan: siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa pesan disampaikan, kepada siapa, dan apa pengaruhnya. Berdasarkan paradigma Lasswell, terdapat lima unsur komunikasi yang saling terkait untuk menjawab pertanyaan tersebut:

1. Komunikator
2. Pesan
3. Media
4. Komunikan
5. Efek

B. Organisasi

Menurut Schein (1982), organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai tujuan, yang dilakukan dengan cara pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Sedangkan Kochler (1976) mendefinisikan organisasi sebagai sistem hubungan yang mempunyai struktur yang mengkoordinasi usaha sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Muhammad, 2009).

C. Komunikasi Organisasi

Menurut Redding dan Sanborn, komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi termasuk di dalamnya ada komunikasi internal, hubungan antar manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program. Sedangkan menurut Zelko dan Dance, komunikasi organisasi adalah sistem yang saling bergantung satu sama lain yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal. Komunikasi organisasi memiliki empat fungsi:

1. Fungsi informatif
2. Fungsi regulatif
3. Fungsi persuasif
4. Fungsi integratif

Selain itu, komunikasi organisasi memiliki tujuan, diantaranya: menyampaikan pikiran, membagi informasi, enyatakan perasaan dan emosi, serta tindakan koordinasi. Dalam komunikasi organisasi, terdapat dua jaringan komunikasi: formal dan informal. Jaringan komunikasi formal terbagi tiga: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal

D. Iklim Komunikasi

Menurut Tagiuri (1986), iklim organisasi adalah kualitas yang relatif bertahan lama dalam lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan sebagai nilai- nilai dari seperangkat karakter dari lingkungan organisasi (Hardjana, 2019: 242). Goldhaber menyatakan iklim organisasi adalah cara organisasi dalam menyampaikan beberapa hal pada karyawannya. Seperti otonomi dan kebebasan dalam betindak, juga bagaimana cara bersikap pada anggota lain yang disertai tanggung jawab. Ia juga menyimpulkan iklim organisasi menyatakan bahwa elemen tertentu dari sebuah organisasi dapat menimbulkan kesan yang kuat pada persepsi, yang kemudian berpengaruh pada perilaku anggotanya. Secara teoritis, iklim organisasi adalah bagaimana iklim diposisikan sebagai variabel untuk menjelaskan mengenai organisasi. Iklim tidak hanya berfungsi sebagai efisiensi kerja dalam organisasi, tapi juga sebagai alat untuk menciptakan lingkungan organisasi yang manusiawi (Hardjana, 2019).

E. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim organisasi memiliki pengertian kualitas lingkungan kerja sebagai inti konsepnya. Kualitas lingkungan kerja mencakup berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi seperti bagaimana sikap pimpinan pada karyawan, kerja sama dan hubungan antar anggota yang memberi dampak pada perilaku individu dan terkait dengan nilai-nilai organisasi. Hal-hal ini berkaitan erat dengan relasi dan interaksi, atau komunikasi tatap muka. Karena komunikasi merupakan inti dari iklim organisasi, maka Redding mencetuskan konsep iklim komunikasi sebagai ciri khas organisasi. Redding (1972) menegaskan pentingnya iklim komunikasi dalam sebuah organisasi yang bisa membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Ia menyatakan iklim komunikasi organisasi lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi dalam menciptakan organisasi efektif. Dengan memahami iklim komunikasi dalam organisasi, maka kita dapat memahami apa yang memotivasi anggota organisasi dalam bersikap dengan cara tertentu (Pace dan Faules, 2005: 148).

Redding dalam (Hardjana, 2019: 260) menghubungkan iklim komunikasi dengan fungsi manajerial dengan model IMC (Ideal Managerial Climate). Teori IMC memaksa para pemimpin organisasi agar sebuah organisasi dapat berjalan efektif dengan lima dimensi berikut (Situmeang, 2016):

1. Nilai dukungan

Bawahan merasa relasi dan interaksinya dengan atasan adalah salah satu bentuk nilai saling mendukung. Hal ini juga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan membuat bawahan merasa keberadaannya penting bagi organisasi. Hal ini bisa diimplementasikan melalui interaksi seperti tegur sapa maupun sikap saling menghargai antar sesama anggota organisasi.

2. Nilai pembuatan keputusan partisipatif

Atasan harus memberikan kesempatan bagi bawahan di semua tingkatan untuk berkomunikasi dan berperan dalam tindakan pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Bawahan di semua tingkatan harus diajak untuk berkomunikasi dan konsultasi mengenai kendala dalam semua aspek organisasi yang sesuai kedudukan mereka.

3. Nilai kepercayaan

Semakin tinggi kepercayaan, maka motivasi kerja cenderung semakin tinggi. Nilai kepercayaan atasan dapat terlihat dari pemberian kepercayaan penuh pada bawahan dalam menjalankan suatu tugas. Rasa percaya harus menjadi dasar komunikasi dalam organisasi.

4. Nilai keterbukaan dan keterusterangan

Komunikasi formal maupun informal yang dilakukan harus terdapat keterbukaan dan kejujuran di dalamnya, baik keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah dan mendengarkan dalam komunikasi ke atas, juga saat mendengarkan maupun berbicara. Anggota organisasi juga harus memiliki akses menuju informasi yang berkenaan dengan tugasnya

5. Nilai perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Seluruh anggota organisasi di semua tingkat harus menunjukkan komitmennya terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi, anggota harus bisa melaksanakan tugasnya sesuai pemahaman mereka mengenai visi misi organisasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut Bogdan & Taylor, 1992: 21-22 dalam (Agustinova, 2015) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang digunakan untuk meneliti tentang kehidupan masyarakat, tingkah laku, dan aktivitas sosial. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif untuk menjelaskan suatu kondisi sosial tertentu, juga meneliti mengapa pola-pola yang diamati itu ada dan apa maknanya, serta berupaya untuk menjawab pertanyaan apa, di mana, kapan, dan bagaimana (Morissan, 2019: 28).

Paradigma yang digunakan adalah paradigma konstruktivisme untuk menganalisis aktor sosial melalui pengamatan langsung dalam *setting* yang alamiah, sehingga dapat menafsirkan bagaimana aktor menciptakan dan memelihara dunia sosial (Salim, 2006:71-72). Paradigma ini dipilih peneliti untuk mengkonstruksi bagaimana interaksi dan aktivitas komunikasi oleh anggota pengurus di PERSADIA cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengurus PERSADIA cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dan iklim komunikasi organisasi sebagai objeknya.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Wawancara pada satu narasumber utama dandua narasumber pendukung. Data yang telah terhimpun akan dianalisis dengan menggunakan metode Miles dan Huberman dalam 3 tahap: reduksi data, penyajian data, dan analisis data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Nilai dukungan

Menurut hasil analisis data wawancara anggota PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, dimensi iklim ini belum berjalan baik secara sempurna. Komunikasi organisasi yang berlangsung didominasi jaringan komunikasi formal di grup WhatsApp, jarang melalui tatap muka. Komunikasi ini biasa dilakukan dalam bentuk memberi laporan kegiatan pada atasan dan pengawasan dari atasan. Hal ini menyebabkan komunikasi kurang efektif karena tidak semua anggota membaca pesan WhatsApp. Menurut informan pendukung, komunikasi informal hanya berlangsung di kalangan anggota di divisi gizi rumah sakit saja karena bekerja di ruangan yang sama. Kurangnya komunikasi informal menyebabkan tidak ada kedekatan di antara pengurus. Atasan juga memiliki cara pandang yang berbeda dalam membuat bawahan merasa dibutuhkan dalam organisasi. Wakil ketua berpandangan bahwa rasa dibutuhkan oleh organisasi ini berawal dari motivasi diri. Ia pun merasa tidak bisa menggerakan anggota yang berasal dari luar divisi gizi yang sama dengannya. Sedangkan menurut bawahan, ketua membuat bawahan merasa dibutuhkan dengan adanya apresiasi dan menekankan bawahan yang sudah berkinerja baik untuk mempertahankan kinerjanya. Terlepas dari kurangnya upaya atasan dalam melalukan komunikasi informal dan persuasif, atasan sudah memberikan dukungan dan menumbuhkan kepercayaan diri pada bawahan untuk mengerjakan tugasnya.

B. Nilai pembuatan keputusan partisipatif

PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung secara umum sudah memiliki dimensi pembuatan keputusan partisipatif yang baik. Atasan selalu melibatkan dan memberi kesempatan pada bawahan dalam memberikan ide dan gagasan sesuai dengan divisinya di PERSADIA, sejak pertama kali rapat. Hal ini dilakukan karena keputusan akan berdampak pada banyak orang. Sehingga atasan merasa membutuhkan perspektif bawahan. Tidak hanya saat rapat, bawahan akan tetap dilibatkan dalam pengambilan keputusan di saat mendesak. Kemudian ide dan gagasan bawahan akan didiskusikan di forum rapat dan dipertimbangkan atasan. Atasan juga sudah melibatkan bawahan dalam pemecahan masalah yang dialami bawahan di lapangan.

C. Nilai kepercayaan

Rasa kepercayaan sudah dimiliki oleh antar pengurus PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Rasa kepercayaan diawali oleh validnya informasi yang beredar di organisasi. Informasi di antara anggota sudah terpercaya karena adanya surat dari kantor pusat. Sehingga dijamin kredibilitasnya. Atasan juga sudah memberikan kepercayaan pada bawahan saat pelaksanaan tugas. Atasan tidak mengawasi bawahan karena sudah percaya pada kemampuan bawahannya. Meski keperayaan sudah diberikan pada bawahan, bawahan mengaku mereka tidak mendapatkan motivasi karena hal ini. namun, mereka mendapat motivasi dari hal lain seperti rasa nyaman yang ada di lingkungan organisasi. Tidak hanya antar atasan dan bawahan, sikap saling percaya sudah dimiliki antar sesama bawahan karena sikap rekan sesama bawahan yang memiliki kinerja yang baik, juga kemampuan bawahan dalam mengkomunikasikan bantuan yang dibutuhkan. Rasa percaya pun dijaga oleh atasan dalam organisasi dengan cara apresiasi dengan berterima kasih dan pemberian wadah apresiasi sebagai tanda atasan percaya pada kemampuan bawahan dalam memberi usulan dan ide yang baik.

D. Nilai keterbukaan dan keterusterangan

Keterbukaan sudah dilakukan oleh wakil ketua dengan terbuka terhadap segala macam bentuk ide dan gagasan dari bawahan, bahkan hal detil seperti uang kas. Atasan juga terbuka dalam memberi teguran pada bawahan bila membuat kesalahan. Teguran yang biasa diberi ketua dan wakil ketua adalah teguran lisan secara personal pada bawahan. Namun keterbukaan belum ditemukan dalam jaringan komunikasi ke atas. Karena kadang ketua menolak kritik yang disampaikan oleh bawahan. Juga, masih banyak bawahan yang menitipkan kritik dan keluhan untuk atasan pada anggota yang dianggap dekat dengan atasan. Ini adalah imbas dari kurangnya kedekatan antar anggota karena minimnya komunikasi informal dan tatap muka yang dilakukan. Atasan pun memiliki pandangan yang berbeda mengenai menjaga keterbukaan. Menurut wakil ketua, keterbukaan akan dating dari komitmen, sedangkan ketua selalu bertindak nyata dalam terbuka pada bawahan.

E. Nilai perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Atasan selalu menuntut bawahan untuk memiliki kinerja yan tinggi, namun atasan masih memiliki sikap yang terlalu santai terhadap bawahan. Hal ini tercermin dari cara atasan dalam penyampaian visi misi organisasi yang hanya melalui pengiriman file PDF via WhatsApp, bukan secara tatap muka. Hal ini membuat anggota kesulitan untuk memahami visi misi organisasi. Komitmen anggota terhadap organisasi beragam. Namun wakil ketua melihat ini sebagai dinamika organisasi. Informan pendukung sudah menunjukkan komitmen kerjanya sebagai sekretaris. Jika dibandingkan dengan kinerja pada masa pasca pembatasan kegiatan Covid-19, kinerja PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung sudah menuju arah yang lebih baik. Masalah yang kerap terjadi adalah sedikitnya anggota yang benar-benar berkomitmen dan berpartisipasi. Pengelolaan sumber daya PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung yang dilakukan oleh wakil ketua belum berjalan baik. Dalam periode kepengurusan kedua ini ada beberapa anggota dari periode sebelumnya yang diangkat menjadi pengurus PERSADIA. Namun anggota-anggota ini ditunjuk tanpa pemberitahuan dan tanpa ditanyakan kesediannya. Hal ini pun berdampak langsung pada tidak adanya komitmen dan tanggung jawab.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Nilai dukungan

Nilai dukungan di PERSADIA cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung belum berjalan baik. Jaringan komunikasi yang berjalan secara dominan adalah komunikasi formal, dan jarang melakukan komunikasi informal. Akibatnya kedekatan antar anggota kurang terbangun. Ketua dan wakil ketua pun tidak memiliki pandangan yang

sama dalam membuat bawahannya merasa dibutuhkan. Meski begitu, atasan sudah memberikan dukungan pada bawahan dan berupaya menumbuhkan kepercayaan diri pada bawahan

2. Nilai pembuatan keputusan partisipatif

Atasan sudah melibatkan bawahan dalam tindakan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dengan cara memberi kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan ide dan gagasan mengenai evaluasi program dengan bebas saat rapat. Namun keputusan yang diambil akan tetap diambil oleh atasan dengan pertimbangkan pro dan kontra.

3. Nilai kepercayaan

Atasan dan anggota sudah saling mempercayai satu sama lain. Atasan menunjukkannya dengan tidak melakukan pengawasan langsung di lapangan karena sudah percaya pada kemampuan anggota bawahan. Bawahan menunjukkan sikap percaya pada rekan sejawat dengan cara tidak ragu dalam meminta bantuan karena kinerja rekan sejawat yang baik. Kepercayaan ini pun dijaga oleh anggota PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan cara pemberian apresiasi dan wadah aspirasi pada bawahan dan sikap saling melengkapi dan terbuka pada anggota lainnya.

4. Nilai keterbukaan dan keterusterangan

Nilai keterbukaan belum berjalan baik karena hanya ditemukan pada jaringan komunikasi ke bawah. Ditunjukkan atasan dalam membebaskan bawahan dalam memberi ide dan gagasan, serta terbuka pada keluhan. Atasan juga terbuka dalam memberikan arahan berupa teguran pada bawahan dengan cara halus. Namun, dalam konteks komunikasi ke atas, keterbukaan belum terlaksana. Terkadang ketua sebagai atasan tidak terbuka pada kritik dari bawahan. Bawahan pun tidak sepenuhnya terbuka pada atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa bawahan yang menitipkan kritiknya pada bawahan lain karena merasa bawahan tersebut lebih dekat dengan atasan. Usaha dalam menjaga keterbukaan komunikasi juga tidak dilakukan oleh kedua atasan karena lagi-lagi kedua atasan memiliki pandangan yang berbeda.

5. Nilai perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Nilai ini pun belum berjalan baik di dalam organisasi. Anggota PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dituntut untuk berkinerja tinggi demi menggali potensi diri. Namun pengelolaan sumber daya organisasi secara umum oleh atasan belum terlaksana dengan baik. Penyampaian visi misi oleh atasan tidak berjalan efektif karena hanya dilakukan melalui grup WhatsApp. Sehingga tidak semua anggota memahami visi misi dengan baik. Meski dituntut untuk memiliki kinerja tinggi, tidak semua anggota menunjukkan komitmen yang sama. Namun hal ini dianggap sebagai dinamika organisasi oleh wakil ketua. Selain itu, Pengelolaan sumber daya di PERSADIA belum berjalan baik karena tidak semua anggota yang ditunjuk menjadi anggota PERSADIA mendapatkan pemberitahuan perekrutan dan tidak ditanya kesediaannya.

B. Saran

1. Saran Teoritis
   a. Disarankan untuk melakukan penelitian bertema iklim komunikasi organisasi dengan metode kuantitaif agar dapat mengetahui efektivas atau pengaruh iklim komunikasi yang berlangsung dalam organisasi terhadap kinerja, motivasi kerja, atau variabel lain.
   b. Melakukan penelitian lebih lanjut yang menghubungkan iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi dalam organisasi.

2. Saran Praktis
   a. Pelaksanaan rapat bisa dilakukan lebih sering dan terjadwal secara rutin agar koordinasi kegiatan dapat terus dilakukan. Selain itu, penyampaian visi misi dengan lebih jelas dapat disampaikan dalam rapat rutin.
   b. Pengurus melakukan kegiatan yang dapat mendukung kegiatan komunikasi informal, untuk membangun kedekatan antar anggota, sehingga keterbukaan dapat dilakukan seluruh anggota.
   c. Atasan bersikap lebih tegas dalam mengarahkan anggota sehingga bisa dapat menunjukkan komitmen yang lebih baik.

REFERENSI

Buku

Agustinova, D. E. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. Calpulis.

Faules, R. W. P. & D. F. (2005). *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya.

Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.

Morissan. (2019). *Riset Kualitatif* (1st ed.). Prenada Media Group.

Salim, A. (2006). *Teori & Paradigma Penelitian Sosial*. Tiara Wacana.

Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.

Situmeang, I. V. O. (2016). *Komunikasi Organiasi dalam Perspektif Objektif dan Perspektif Subjektif*. Ekuilibria.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Jurnal

Dinyati, A. I. (2019). Pengaruh *Self Help Group* Terhadap *Self Care* Pasien Diabetes Melitus di PERSADIA Cabang Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah 6*(1), 37–45.

Putra & Suari (2018). Hubungan *Self Efficacy* dan Dukungan Sosial Terhadap *Self Care Management* Pasien Diabetes Mellitus Tipe II. *Indonesia Jurnal Perawat*, *3*(1).