

**MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KOPER  
(KOMUNITAS PERFILMAN) JEMBER**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh :  
Muh. Syaifurrahman  
204103010003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
NOVEMBER 2024**

**MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KOPER  
(KOMUNITAS PERFILMAN) JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Progam Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam



Oleh :  
Muh. Syaifurrahman  
204103010003

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
NOVEMBER 2024**

**MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KOPER  
(KOMUNITAS PERFILMAN) JEMBER**

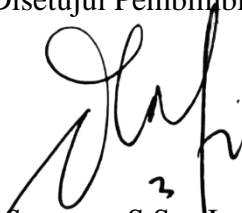
**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
Memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh :  
Muh. Syaifurrahman  
204103010003

Disetujui Pembimbing



Dhama Suroyya, S.Sos.I., M.I.Kom.

NIP : 198806272019032009

**MEMBANGUN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KOPER  
(KOMUNITAS PERFILMAN) JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Hari : Kamis

Tanggal : 21 November 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Ahmad Hayyan Najikh, M.Kom.I  
NIP. 198710182019031004

Muhammad Farhan, M.I.Kom.  
NUP. 201908186

Anggota :

1. Dr. Hj. Siti Raudhatul Jannah, M.Med.Kom. (

2. Dhama Suroyya, S.Sos.I., M.I.Kom. (



Menyetujui

Dekan Fakultas Dakwah

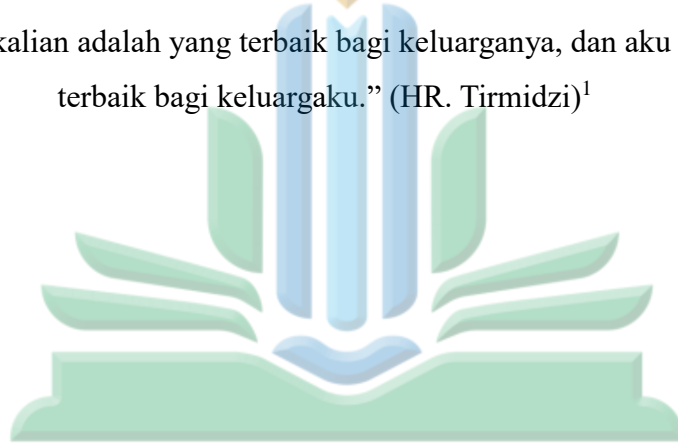
Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.

NIP. 197302272000031001

**MOTTO**

حَيْرُكُمْ حَيْرُكُمْ لِأَهْلِهِ، وَأَنَا حَيْرُكُمْ لِأَهْلِي

“Sebaik-baik kalian adalah yang terbaik bagi keluarganya, dan aku adalah yang terbaik bagi keluargaku.” (HR. Tirmidzi)<sup>1</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama-Provinsi Lampung, “Mulai Dari Keluarga,” diakses 29 November 2024, <https://lampung.kemenag.go.id/home/artikel/artikel.digilib.uinkhas.ac.id> digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

## PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang dan hanya kepada-Nya aku berserah diri dan bersujud. Puji Syukur atas kehadiran Allah Swt. yang dengan karunia dan rahmat-Nya telah memberikan kedamaian dalam jiwa yang gelisah, memberikan kekuatan dan kelancaran bagi saya dalam menyusun skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Saw.

1. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur, sayang dan penghormatan, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua kandung saya Ibu Rohmah dan Bapak Syaifullah, serta Nenek saya Ibu Tumina yang menjadi alasan untuk kaki ini terus melangkah. Doa yang selalu mereka panjatkan serta cinta yang mereka kasih adalah bukti kenapa saya masih bisa bertahan selama ini. Terima kasih atas doa, kasih sayang, materi, dan tenaga yang selalu Bapak Ibu berikan.
2. Kepada Ustad, Ustadzah, Kyai, dan Nyai yang telah menjadi cahaya pengetahuan dan bimbingan dalam perjalanan hidup saya. Sejak kecil hingga saat ini, setiap ajaran, nasihat, dan kasih sayang yang telah Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi saya. Ilmu yang Bapak/Ibu tanamkan tidak hanya membekali saya dengan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan akhlak saya. Saya sangat berterima kasih atas kesabaran dan dedikasi Bapak/Ibu dalam mendidik dan membimbing kami, sehingga saya dapat tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik.
3. Kepada Guru-guru saya mulai dari TK, SD, SMP, SMA, hingga Perguruan Tinggi UIN KHAS Jember yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah mengajari dan membimbing saya hingga mengerti apa arti pentingnya sebuah pendidikan.
4. Kepada yang InsyaAllah Calon Istri saya Febrilia Nurlaili yang senantiasa memberikan dukungan dan support kepada saya selama ini.
5. Teman-teman KPI angkatan 2020, terutama KPI 01 yang telah memberikan semangat dan motivasi. Terimakasih dengan keberadaan mereka karena bersedia belajar, berbagi dan tumbuh bersama untuk membentuk pribadi yang sabar.

6. Kepada Organisasi KOPER Jember yang telah menjadi wadah inspirasi dan kreativitas bagi para pelaku industri perfilman di daerah ini khususnya di Jember. Terima kasih atas dukungan, bimbingan, dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya dan rekan-rekan. Semoga ke depannya KOPER dapat terus produktif dan berkontribusi dalam memajukan industri kreatif lokal, sehingga karya-karya kita dapat dikenal hingga ke tingkat internasional. Saya berharap semangat kolaborasi dan inovasi yang telah ditanamkan dalam komunitas ini terus berkembang, mendorong lahirnya karya-karya yang berkualitas dan berdampak positif bagi masyarakat.
7. Kepada semua yang telah menemani perjalanan saya hingga titik ini. Khususnya untuk mereka yang selalu bertanya, "Kapan sidang?" terima kasih atas dukungan dan semangat yang tiada henti. Pertanyaan itu tidak hanya menjadi pengingat untuk terus maju, tetapi juga menjadi motivasi untuk menyelesaikan setiap halaman dengan penuh dedikasi. Semoga hasil karya ini dapat menjadi inspirasi dan bermanfaat bagi kita semua.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji hanya milik Allah SWT, dan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akademis ini dalam bentuk Skripsi dengan semaksimal mungkin. Doa serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai penuntun bagi umat yang beriman.

Skripsi dengan judul “Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember” ini merupakan hasil dari upaya keras yang memakan waktu yang cukup lama, meskipun dalam pembahasannya masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca untuk meningkatkan kesempurnaan skripsi ini.

Kesuksesan ini bisa tercapai berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah meningkatkan mutu penelitian karya tulis ilmiah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah melancarkan proses persetujuan dalam menyusun Skripsi ini.
3. Bapak Ahmad Hayyan Najikh, M.Kom.I., selaku Ketua Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah melancarkan proses persetujuan dalam menyusun Skripsi ini
4. Ibu Dhama Suroyya, S.Sos.I., M.I.Kom., selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan dalam proses penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen, khususnya Fakultas Dakwah yang telah memberikan ilmu dan berbagi pengalaman berharga kepada penulis selama menempuh perkuliahan.



6. Seluruh Civitas Akademika UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah membantu melancarkan proses penyusunan Skripsi ini.

Dengan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas jasa besar yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, sehingga sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan dan manfaat bagi para pembaca.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Jember, 21 November 2024  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Muh. Syaifurrahman

204103010003

## ABSTRAK

Muh. Syaifurrahman, 2024: *Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember*

**Kata Kunci:** Iklim Komunikasi, Produktivitas Anggota

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan produktivitas anggota KOPER Jember. Dalam konteks komunitas film yang sangat bergantung pada kolaborasi dan kreativitas, komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi pondasi utama yang tidak dapat diabaikan. KOPER Jember menghadapi tantangan dalam membangun iklim komunikasi yang positif, yang berpengaruh langsung terhadap keterlibatan dan motivasi anggotanya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi serta dampaknya terhadap produktivitas organisasi.

Fokus penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan observasi langsung, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Data yang diperoleh dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul dalam komunikasi organisasi dan dampaknya terhadap produktivitas. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi yang lebih dalam mengenai pengalaman dan pandangan anggota KOPER Jember terkait iklim komunikasi yang ada.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa membangun iklim komunikasi yang positif merupakan langkah krusial untuk meningkatkan produktivitas KOPER Jember. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan inklusif, serta partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, berkontribusi pada peningkatan motivasi dan rasa memiliki. Oleh karena itu, KOPER Jember perlu mengatasi tantangan yang ada dengan menciptakan saluran komunikasi yang transparan dan mendukung, sehingga setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR ISI



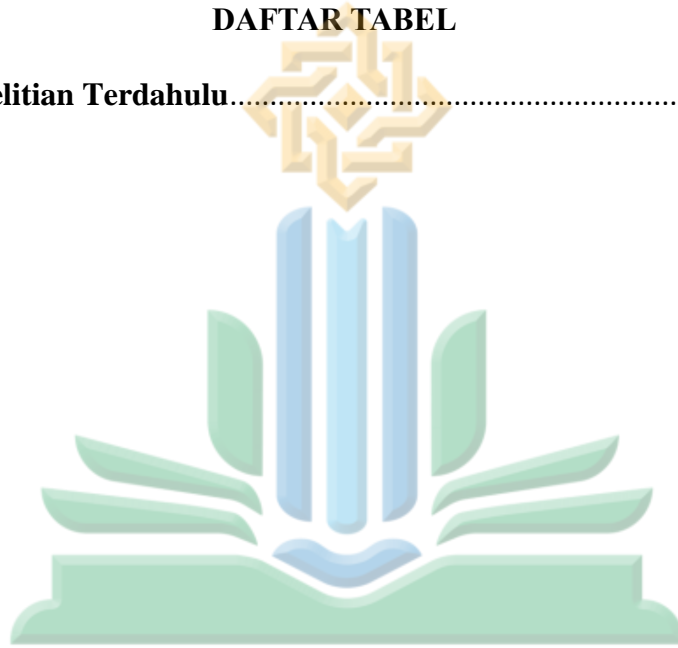
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Istilah.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	48

B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Analisis Data .....	52
F. Keabsahan Data.....	54
G. Tahap Penelitian.....	55
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	57
B. Penyajian Data dan Analisis.....	59
C. Pembahasan Temuan.....	111
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>114</b>
A. Kesimpulan .....	114
B. Saran.....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>122</b>

**DAFTAR TABEL**

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 32**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, kepanjangan dari Komunitas Perfilman Jember, adalah komunitas film yang didirikan oleh sineas muda berbakat di Jember untuk berkarya, belajar, dan berkolaborasi dalam menciptakan film-film berkualitas. Sejak didirikan pada tahun 2015, KOPER telah menghasilkan berbagai karya film pendek yang diikutsertakan dalam festival film nasional dan internasional, menjadikannya sebagai oase kreativitas bagi sineas muda. Namun, belakangan ini, penurunan produktivitas terjadi di KOPER, menurut temuan awal, hal ini menunjukkan adanya masalah mendasar dalam iklim komunikasi di dalam komunitas tersebut.

Temuan awal yang lain, banyak anggota merasa kurang terlibat dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Kesenjangan antara harapan anggota dan realitas yang dihadapi dapat mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi yang terbuka dan efektif dapat membentuk kembali dinamika internal komunitas, meningkatkan keterlibatan anggota, dan mendorong kolaborasi yang lebih produktif, termasuk dalam organisasi KOPER ini.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> M. A. Humaizi dan Iskandar Zulkarnain, "Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Ajar" (PT. Media Penerbit Indonesia, 2024).

Menurut temuan, KOPER ini memiliki potensi besar yang belum sepenuhnya dimanfaatkan. Penurunan produktivitas dan rendahnya keterlibatan anggota mencerminkan adanya tantangan dalam iklim komunikasi yang perlu segera diatasi, hal ini menjadi alasan mengapa saya tertarik meneliti "Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember". Oleh karena itu, dengan memahami dan memperbaiki aspek komunikasi di dalam KOPER, peneliti yakin KOPER dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung, sehingga mendorong kreativitas serta kolaborasi yang lebih produktif di kalangan sineas muda di Jember. Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi tidak hanya untuk pengembangan KOPER, tetapi juga untuk kemajuan industri kreatif di daerah yang kaya akan talenta ini. Di berbagai kota lain seperti Malang, Lumajang, Yogyakarta, dan sebagainya, komunitas film telah memainkan peran penting dalam memajukan industri kreatif lokal. Namun, di Jember, pemanfaatan komunitas film seperti KOPER ini masih jauh dari maksimal.

Dalam beberapa tahun terakhir, KOPER Jember mengalami penurunan produktivitas. Hal ini ditandai dengan berkurangnya jumlah film yang diproduksi dan berkurangnya partisipasi anggota dalam kegiatan komunitas. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab penurunan produktivitas ini adalah kurangnya iklim komunikasi yang positif di dalam komunitas.

Penurunan produktivitas dalam KOPER Jember menunjukkan adanya masalah mendasar dalam iklim komunikasi yang ada di dalam komunitas.

Banyak anggota yang merasa kurang terlibat dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Hal ini menciptakan kesenjangan antara harapan anggota dan realitas yang mereka hadapi, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana komunikasi yang terbuka dan efektif dapat membentuk kembali dinamika internal komunitas, meningkatkan keterlibatan anggota, dan mendorong kolaborasi yang lebih produktif.

Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada bagaimana pendidikan film yang masih terpusat pada aspek akademik dapat berkontribusi pada tantangan yang dihadapi KOPER Jember. Banyak talenta muda di Jember yang memiliki keinginan kuat untuk berkarya, tetapi kurangnya kesempatan praktis untuk menerapkan ilmu yang mereka pelajari menghambat proses kreatif mereka. Dengan memahami hubungan antara iklim komunikasi, dukungan komunitas, dan peluang praktis dalam pendidikan film, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu KOPER Jember dalam menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan produktif bagi anggotanya.

Iklim di sini merupakan suatu bentuk kiasan yang menggambarkan keadaan internal dan eksternal suatu organisasi yang di dalamnya mampu mempengaruhi beberapa hal. Pada dasarnya, menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi dalam organisasi merupakan serangkaian fungsi kegiatan yang dilakukan untuk menunjukkan kepercayaan kepada anggota organisasi dan



memberikan kebebasan kepada mereka dalam mengambil risiko.<sup>3</sup> Organisasi juga didorong untuk memberikan tanggung jawab dan informasi yang terbuka dan cukup kepada para anggotanya. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan jujur dari para anggotanya. Lebih lanjut, Pace dan Faules menekankan pentingnya organisasi untuk secara aktif memberikan edukasi kepada para anggotanya agar mereka dapat memahami bahwa keterlibatan mereka penting dalam pengambilan keputusan di organisasi. Organisasi juga harus menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan berkualitas tinggi dan memberikan tantangan kepada para anggotanya.<sup>4</sup>

Iklm organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Keith dan Newstrom, merupakan gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan para anggotanya selama mereka beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Iklm organisasi mencerminkan 'iklim manusia' yang ada di dalam organisasi, sebagai tempat di mana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka.<sup>5</sup> Tagiuri menyatakan bahwa Iklm organisasi, menurut para ahli, merupakan karakteristik permanen yang melekat pada lingkungan internal organisasi. Sifat permanen ini memengaruhi perilaku para anggota

---

<sup>3</sup> Ahmad Fauzi dan Sarwititi Sarwoprasodjo, "Pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Aparatur di Pemerintahan Desa," *Jurnal Sosiologi Pedesaan* 124134 (2014), <https://www.academia.edu/download/52619140/i14afa1.pdf>.

<sup>4</sup> Stevani Evens Wibowo, "Hubungan Antara Iklm Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Komunikasi Organisasi Pada Karyawan PT Eloda Mitra (Bernardi)" (PhD Thesis, Widya Mandala Cathatolic University Surabaya, 2016), <http://www.repository.wima.ac.id/7480/1/abstrak.pdf>.

<sup>5</sup> Graciela Virginia Katili, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing, "Pengaruh Iklm Organisasi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9, no. 1 (2021).

organisasi dan dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai dan karakteristik tertentu dari lingkungan tersebut. Artinya, iklim organisasi merupakan sebuah fenomena yang stabil dan konsisten yang memengaruhi cara anggota organisasi berperilaku dan berinteraksi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat diukur dengan menganalisis nilai-nilai dan karakteristik lingkungan organisasi, seperti tingkat keterbukaan komunikasi, kepercayaan antar anggota, dan budaya organisasi yang berlaku.<sup>6</sup>

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules adalah gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon anggota terhadap anggota lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.<sup>7</sup> Iklim komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus, yang mana semuanya akan baik jika iklim komunikasinya baik dan begitu juga sebaliknya.<sup>8</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami beberapa faktor utama: (1) Di Jember, pendidikan film masih terfokus pada level akademik. Banyak talenta muda yang mempelajari ilmu film namun minim kesempatan untuk mengaplikasikannya dalam praktik. Hal ini berbeda dengan Yogyakarta, dimana banyak sineas yang sudah terkenal di dunia film seperti Ifa Isfanyah,

---

<sup>6</sup> Cartono Cartono dan Asep Maulana, "Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi," *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 10, no. 2 (2019): 228–35.

<sup>7</sup> Andi Asy'hary J. Arsyad dkk., *Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik* (Penerbit Adab, 2022).

<sup>8</sup> Cartono dan Maulana, "Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi."

Joko Anwar, dan lainnya yang awalnya juga berasal dari komunitas film seperti KOPER Jember ini. Keterkaitan antara akademisi dan komunitas film yang kuat menjadi kunci pengembangan industri film di Yogyakarta. (2) Jember memiliki potensi besar untuk berkembang dalam industri film. Banyak talenta muda berbakat yang ingin berkarya dan membangun komunitas film yang dinamis. Namun, mereka membutuhkan dukungan dan bimbingan yang tepat untuk memaksimalkan potensi tersebut.

Penelitian ini sangat relevan dengan pesan dalam Surah Al-Baqarah Ayat 83 yang berbunyi :

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَالْوَالِدِينَ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنْتُمْ  
مُعْرِضُونَ ٨٣ ﴿٨٣﴾

Artinya : *(Ingatlah) ketika Kami mengambil perjanjian dari Bani Israil, “Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin. Selain itu, bertutur katalah yang baik kepada manusia, laksanakanlah shalat, dan tunaikanlah zakat.” Akan tetapi, kamu berpaling (mengingkarinya), kecuali sebagian kecil darimu, dan kamu (masih menjadi) pembangkang. (Q.S Al-Baqarah: 83)<sup>9</sup>*

Firman Allah SWT dalam ayat tersebut menekankan pentingnya berbicara dengan baik dan berbuat baik kepada sesama. Dalam konteks

<sup>9</sup> “Surat Al-Baqarah Ayat 83: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online,” diakses 18 Oktober 2024, <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/83>.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KOPER Jember, menciptakan iklim komunikasi yang positif di antara anggota menjadi kunci untuk membangun kepercayaan dan kolaborasi yang efektif. Ketika anggota saling menghargai dan mendengarkan satu sama lain, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi, sehingga meningkatkan produktivitas komunitas film ini. Dengan menginternalisasikan nilai-nilai komunikasi yang baik, KOPER Jember dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dan memaksimalkan potensi talenta muda di daerah ini, sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang mendorong interaksi yang konstruktif dan saling mendukung.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena beberapa alasan: Organisasi akan sulit mencapai potensi terbaiknya. Hal ini terjadi karena anggota tidak termotivasi, tidak semangat, dan tidak dapat bekerja sama dengan baik; Dapat menyebabkan konflik dan ketidakpercayaan antar anggota. Hal ini dapat mengganggu suasana kerja dan menghambat kinerja organisasi; Dapat menyebabkan stres dan kelelahan bagi anggota. Maka dari itu, hal ini dapat menurunkan kesehatan dan kesejahteraan anggota, dan ultimately, kinerja organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, menjadi landasan utama bagi peneliti untuk meneliti “Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember.

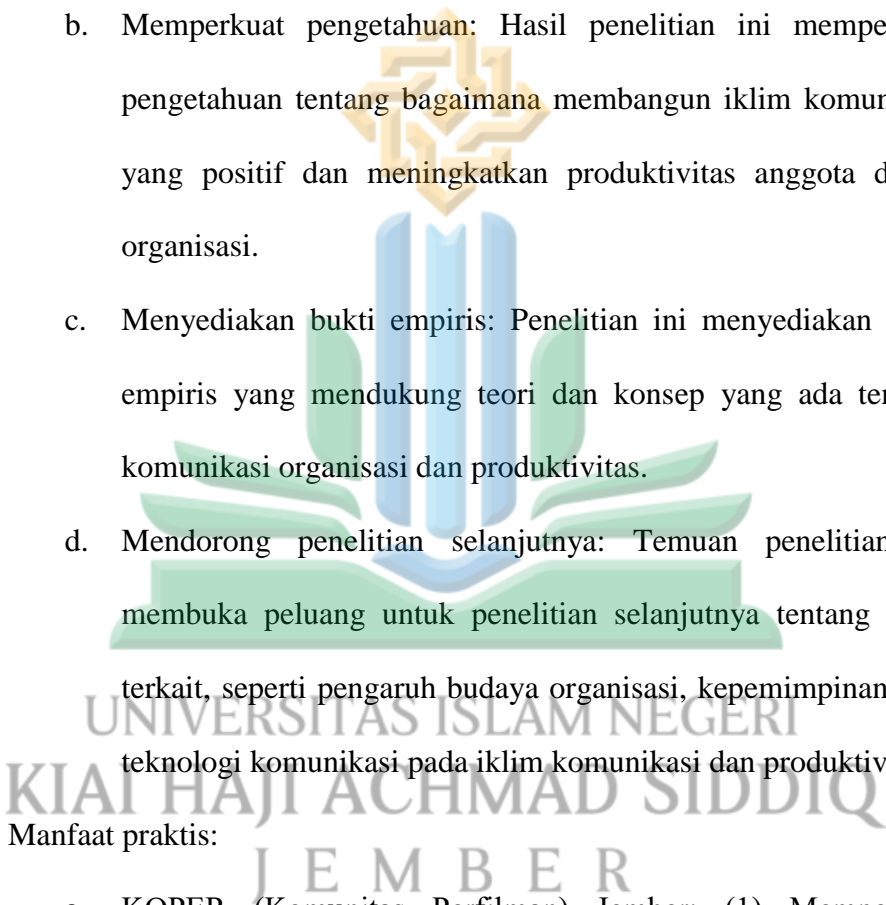
### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian memiliki manfaat utama untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak setelah selesai dilakukan. Manfaat ini dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.<sup>10</sup> Penting bahwa manfaat yang diidentifikasi dalam penelitian ini bersifat realistis. Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:
  - a. Mengembangkan teori: Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori komunikasi organisasi dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi iklim komunikasi positif dan hubungannya dengan produktivitas anggota.

---

<sup>10</sup> Tim Penyusun, *Buku Panduan Penulisan Skripsi* (Surabaya: Unesa University Press, 2006).

- 
- b. Memperkuat pengetahuan: Hasil penelitian ini memperkuat pengetahuan tentang bagaimana membangun iklim komunikasi yang positif dan meningkatkan produktivitas anggota dalam organisasi.
- c. Menyediakan bukti empiris: Penelitian ini menyediakan bukti empiris yang mendukung teori dan konsep yang ada tentang komunikasi organisasi dan produktivitas.
- d. Mendorong penelitian selanjutnya: Temuan penelitian ini membuka peluang untuk penelitian selanjutnya tentang topik terkait, seperti pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan teknologi komunikasi pada iklim komunikasi dan produktivitas.

## 2. Manfaat praktis:

- a. KOPER (Komunitas Perfilman) Jember: (1) Memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi iklim komunikasi positif dan produktivitas anggota. (2) Memiliki model yang dapat digunakan untuk membangun iklim komunikasi positif dan meningkatkan produktivitas anggota. (3) Menerapkan strategi dan solusi praktis untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan kinerja organisasi. (4) Meningkatkan motivasi, semangat kerja, kerjasama, kolaborasi, kreativitas, dan inovasi anggota. (5) Memperkuat budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan positif.

- b. Organisasi lain: (1) Memperoleh pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi iklim komunikasi positif dan produktivitas anggota. (2) Memiliki model yang dapat diadaptasi untuk membangun iklim komunikasi positif dan meningkatkan produktivitas anggota. (3) Menerapkan strategi dan solusi praktis yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kinerja organisasi. (4) Meningkatkan motivasi, semangat kerja, kerjasama, kolaborasi, kreativitas, dan inovasi anggota. (5) Memperkuat budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan positif.
- c. Peneliti: (1) Proses penelitian akan melatih keterampilan peneliti dalam merumuskan masalah, menyusun kerangka penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menulis laporan penelitian. (2) Penelitian ini akan memperdalam pemahaman peneliti tentang komunikasi organisasi, faktor-faktor yang memengaruhi iklim komunikasi, dan hubungannya dengan produktivitas. (3) Hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal ilmiah atau dipresentasikan di konferensi dapat meningkatkan reputasi peneliti di bidang komunikasi organisasi. (4) Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam atau dengan fokus yang lebih spesifik. (5) Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik komunikasi organisasi.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang penjelasan dari istilah penting yang terdapat dalam judul penelitian.<sup>11</sup> Berikut beberapa istilah penting dalam judul penelitian:

### 1. Iklim Komunikasi Organisasi

Dalam penelitian ini, iklim komunikasi organisasi dianalogikan sebagai keadaan di mana KOPER (Komunitas Perfilman) Jember mengalami penurunan produktivitas. Penurunan ini terlihat dari berkurangnya partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan komunitas yang telah diadakan selama beberapa tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam komunikasi yang dapat mempengaruhi keterlibatan anggota. Ketidakpuasan atau kurangnya saluran komunikasi yang efektif mungkin menjadi faktor penyebab menurunnya antusiasme anggota. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dan memahami iklim komunikasi yang ada agar dapat mengembalikan semangat dan anggota.

### 2. Produktivitas

Dalam penelitian ini, produktivitas diartikan sebagai tolok ukur keefektifan dalam menghasilkan karya dan kontribusi dalam komunitas. Hal ini diukur melalui indikator seperti jumlah film yang diproduksi dan partisipasi anggota dalam kegiatan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, KOPER Jember mengalami penurunan produktivitas yang signifikan. Penurunan ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang

---

<sup>11</sup> Tim Penyusun, "Pedoman penulisan skripsi," *Universitas Negeri Surabaya*, 2016.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



mempengaruhi keefektifan komunitas agar dapat kembali mencapai tujuan yang diharapkan.

### 3. KOPER (Komunitas Perfilman) Jember

KOPER Jember, atau Komunitas Perfilman Jember, adalah organisasi yang didirikan pada 18 Mei 2015 oleh sekelompok sineas muda berbakat di bidang audio visual, termasuk Agung Dwi, Rif'al Ansory, dan kawan-kawan. Berawal dari semangat mahasiswa Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah IAIN Jember, komunitas ini telah berkembang dari 11 anggota awal menjadi 176 anggota dari berbagai angkatan. Misi KOPER Jember adalah menjadi wadah yang mendukung kegiatan audio visual dan pengembangan kreativitas anggotanya. Selain menghasilkan film-film berkualitas yang telah diikutsertakan dalam festival nasional dan internasional, KOPER Jember juga aktif dalam berbagai kegiatan, termasuk workshop perfilman dan kegiatan sosial.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti menyajikan beberapa temuan dari penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini bertujuan untuk melihat kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.<sup>12</sup> Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Ahmad Abadi Saiful Hilal, Asep Suryana, Uud Wahyudin. 2023. Universitas Padjadjaran. Program Studi Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial. Judul Jurnal “Peranan Iklim Komunikasi Organisasi pada Organisasi dan Perusahaan dalam Kondisi Bonus Demografi”. Penelitian yang dilakukan Ahmad Abadi Saiful dan tim bersifat kualitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada organisasi formal di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh bonus demografi dan kecenderungan generasi milenial untuk berpindah pekerjaan dengan cepat.<sup>13</sup>

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki peranan yang cukup penting dalam menjaga

---

<sup>12</sup> Tim Penyusun, “Karya Tulis Ilmiah,” *Jember: UIN Jember Prees*, 2021.

<sup>13</sup> Ahmad Abadi Saiful Hilal, Asep Suryana, dan Uud Wahyudin, “Peranan Iklim Komunikasi Organisasi Pada Organisasi dan Perusahaan dalam Kondisi Bonus Demografi,” *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial* 7, no. 1 (2023): 98–106.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kenyamanan pegawai di tempat kerja. Dengan menciptakan lingkungan komunikasi yang baik, organisasi dapat mencegah keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini sangat penting, terutama di tengah tantangan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Selain itu, iklim komunikasi yang positif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan kata lain, komunikasi yang efektif dan terbuka dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk berkontribusi lebih baik dalam organisasi.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama menekankan pentingnya iklim komunikasi dalam meningkatkan produktivitas dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian ini berbeda karena konteks yang digunakan dalam penelitian. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai, meskipun dampaknya terhadap motivasi pegawai tidak signifikan. Di sisi lain, penelitian yang akan dilakukan menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan inklusif, serta partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan rasa memiliki di dalam komunitas.

Penelitian ini memiliki kelebihan dalam fokusnya yang relevan pada bonus demografi di Indonesia, sehingga memberikan wawasan tentang tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi dalam mengelola tenaga kerja. Selain itu, pendekatan kualitatif deskriptif yang digunakan

memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang peranan iklim komunikasi organisasi, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Terakhir, temuan penelitian yang didukung oleh literatur sebelumnya menambah kredibilitas dan validitas hasil, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi tidak hanya memengaruhi kenyamanan pegawai tetapi juga berkontribusi pada retensi dan motivasi mereka.

2. Syifa Sharifa Rahmadani, Kokom Komariah, Hanny Hafiar. 2022.

Universitas Padjadjaran. Ilmu Komunikasi. Judul jurnal “Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat”. Penelitian yang dilakukan Sifa Sharifa Rahmadani dan tim berfokus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat, menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menjelaskan hubungan antara berbagai aspek iklim komunikasi seperti kepercayaan, kejujuran, dan keterbukaan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan sampel 62 orang dan menghasilkan data yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi tertinggi pada aspek kejujuran.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Syifa Sharifa Rahmadani, Kokom Komariah, dan Hanny Hafiar, “Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat,” *Jurnal Pustaka Komunikasi* 5, no. 2 (2022): 305–17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh aspek iklim komunikasi organisasi, seperti kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, berkorelasi secara signifikan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini mencakup dua aspek penting, yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi tertinggi terdapat pada aspek kejujuran, dengan nilai  $r_s$  sebesar 0,766. Sementara itu, nilai koefisien korelasi terendah ditemukan pada aspek kepercayaan, yang memiliki nilai  $r_s$  sebesar 0,303. Temuan ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kejujuran sebagai faktor yang paling mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Persamaan dalam penelitian ini adalah fokus keduanya pada bagaimana iklim komunikasi mempengaruhi kinerja dan produktivitas dalam organisasi.

Penelitian ini memiliki perbedaan utama yakni pada pendekatan metodologis dan konteks yang diteliti. Penelitian yang dilakukan Sifa Sharifa Rahmadani dan tim lebih bersifat analitis dan terukur. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih bersifat eksploratif dan mendalam.

Kelebihan penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif korelasional yang memungkinkan analisis objektif mengenai

hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan kinerja karyawan, memberikan data yang dapat diukur dan diinterpretasikan dengan jelas. Selain itu, fokus pada berbagai aspek iklim komunikasi, seperti kejujuran dan pembuatan keputusan bersama, memberikan wawasan yang komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat. Hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi signifikan antara aspek-aspek tersebut dan kinerja karyawan menambah nilai praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan komunikasi yang lebih baik.

3. Hendra Hidayat, Lisa Anggraini, M. Ridha, Sami'an, Aminah Swarnawati. 2022. Ilmu Komunikasi. Judul jurnal "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pts di Riau". Penelitian yang dilakukan Hendra Hidayat dan tim berfokus pada pengaruh iklim komunikasi dan gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Riau. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, yang memberikan gambaran kuantitatif mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.<sup>15</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi di perguruan tinggi tersebut bersifat positif, didukung oleh gaya komunikasi

---

<sup>15</sup> Hendra Hidayat dkk., "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau," *Jurnal Pustaka Komunikasi* 5, no. 1 (2022): 53–64.

pimpinan yang egaliter, yang mendorong kepercayaan dan keterlibatan di antara pegawai. Gaya komunikasi ini menciptakan suasana di mana setiap pegawai merasa dihargai dan didengarkan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi. Penekanan pada gaya kepemimpinan yang berlandaskan persamaan juga menunjukkan bagaimana keputusan diambil secara kolektif, melibatkan semua pihak dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan lingkungan yang responsif dan akuntabel, di mana setiap individu merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja tim. Dengan demikian, iklim komunikasi yang positif dan gaya kepemimpinan yang inklusif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai di perguruan tinggi tersebut.

Persamaan utama antara penelitian yang dilakukan Hendra Hidayat dan tim dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya mengakui bahwa iklim komunikasi yang positif dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas dalam suatu organisasi. Keduanya juga menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan inklusif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta bagaimana hal ini berkontribusi pada motivasi anggota organisasi.

Perbedaan utama terletak pada konteks dan metode yang digunakan. Penelitian ini lebih bersifat kuantitatif dan analitis, sementara penelitian yang akan dilakukan lebih eksploratif dan kualitatif.

Kelebihan penelitian ini terletak pada fokusnya yang komprehensif terhadap pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi

pimpinan, memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan perguruan tinggi. Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut secara kuantitatif, sehingga hasilnya lebih dapat diandalkan dan diukur. Selain itu, temuan bahwa gaya kepemimpinan yang berlandaskan persamaan menciptakan iklim organisasi yang positif menunjukkan relevansi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Diah Sri Hardiyanti, 2023. Ilmu Komunikasi. Judul Skripsi “Iklim Komunikasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang)”. Penelitian yang dilakukan Diah Sri Hardiyanti ini bersifat kualitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang sebagai organisasi kemahasiswaan yang memiliki tanggung jawab untuk mendukung organisasi di bawahnya, yaitu PAC. Penelitian ini menyoroti tantangan yang dihadapi dalam memenuhi kebutuhan PAC, yang berimplikasi pada pentingnya menciptakan iklim komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja anggota.<sup>16</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Iklim komunikasi

---

<sup>16</sup> Diah Sri Hardiyanti, “Iklim Komunikasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang)” (PhD Thesis, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58265/>.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung interaksi positif di antara anggota organisasi. Dalam konteks PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang, komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan PAC yang masih belum terpenuhi. Dengan membangun iklim komunikasi yang kondusif, anggota dapat lebih termotivasi dan terlibat dalam aktivitas organisasi. Oleh karena itu, menciptakan iklim komunikasi yang baik menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan yaitu menekankan pentingnya iklim komunikasi dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas anggota organisasi. Keduanya juga sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dinamika internal organisasi dan bagaimana komunikasi mempengaruhi kinerja. Selain itu, baik penelitian di PC IPNU IPPNU maupun KOPER Jember menunjukkan bahwa tantangan dalam komunikasi harus diatasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Perbedaan pada kedua penelitian ini terletak pada konteks dan objek penelitiannya. Penelitian pertama berfokus pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang, sebuah organisasi kemahasiswaan yang memiliki tanggung jawab untuk mendukung organisasi di bawahnya, yaitu PAC. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan mengkaji KOPER Jember, yang merupakan komunitas film yang sangat bergantung pada kolaborasi dan kreativitas anggotanya. Meskipun keduanya menyoroti pentingnya

iklim komunikasi, masing-masing konteks menghadapi tantangan yang berbeda dalam menciptakan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, fokus penelitian yang berbeda ini memberikan wawasan yang beragam tentang bagaimana iklim komunikasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas anggota dalam berbagai jenis organisasi.

Kelebihan penelitian ini terletak pada pendekatan deskriptif kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam tentang iklim komunikasi organisasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota, memberikan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual. Selain itu, fokus pada organisasi kemahasiswaan seperti PC IPNU IPPNU di Kabupaten Magelang memberikan relevansi praktis, karena penelitian ini dapat membantu organisasi dalam memahami dan memenuhi kebutuhan anggotanya. Metode pengumpulan data yang beragam, termasuk wawancara dan observasi, meningkatkan validitas temuan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika komunikasi dalam organisasi tersebut.

5. Graciela Virginia Katili, Olivia S.Nelwan, Yantje Uhing. 2021. Judul jurnal "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Penelitian yang dilakukan Graciela Virginia Katili dan tim berfokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan

kebahagiaan terhadap kinerja pegawai, dengan melibatkan 60 orang sebagai sampel.<sup>17</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun kebahagiaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mencapai tujuan instansi. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, membuat pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, kebahagiaan pegawai berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap instansi. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan dan mengelola kedua faktor ini dengan baik. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai akan lebih efektif dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari segi persamaan, penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa iklim baik itu, iklim organisasi maupun iklim komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja atau produktivitas anggota dalam organisasi. Keduanya menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian ini berbeda karena konteks yang digunakan dalam penelitian, pendekatan dan metodologi, dan objek yang diteliti. Penelitian

---

<sup>17</sup> Graciela Virginia Katili, Olivia S.Nelwan, Yantje Uhing., “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.”

ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif.

Penelitian ini mempunyai kelebihan yaitu terletak pada fokusnya yang jelas pada hubungan antara iklim organisasi, kebahagiaan, dan kinerja pegawai, memberikan wawasan penting bagi instansi dalam meningkatkan produktivitas. Penggunaan pendekatan kuantitatif dan pengujian hipotesis memungkinkan analisis yang objektif dan terukur, sehingga hasilnya dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis dengan menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal.

6. Ane Dwi Septina. 2020. Judul jurnal “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non-Struktural”. Penelitian Ane Dwi Septiana ini meneliti tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam konteks aparatur sipil negara nonstruktural di Balai Besar Penelitian Bioteknologi dan Pemuliaan Tanaman Hutan (BBPBPTH) Sleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan analisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ane Dwi Septina, “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non-Struktural,” *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 24, no. 1 (2020): 1–16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan kepercayaan dan kekhawatiran terhadap capaian kinerja tinggi sebagai faktor signifikan. Hal ini berarti bahwa ketika anggota organisasi merasa saling percaya dan memiliki perhatian terhadap kinerja yang tinggi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan juga dapat memperkuat rasa keterlibatan dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Namun, menariknya, mendengarkan dalam komunikasi dari bawah ke atas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mendengarkan penting, faktor lain seperti kepercayaan dan perhatian terhadap kinerja mungkin lebih menentukan dalam membangun komitmen yang kuat di dalam organisasi.

Dari segi persamaan, penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan menunjukkan bahwa iklim komunikasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi aspek-aspek organisasi, baik itu komitmen maupun produktivitas. Keduanya menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan komunikasi yang mendukung untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam organisasi.

Perbedaan antara keduanya adalah terletak pada pendekatan yang digunakan kuantitatif dalam penelitian ini dan kualitatif dalam penelitian yang akan dilakukan serta fokus yang berbeda antara komitmen organisasi

dan produktivitas anggota. Dengan demikian, meskipun keduanya berfokus pada iklim komunikasi, konteks dan metodologi yang berbeda memberikan wawasan yang beragam tentang bagaimana iklim komunikasi dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai jenis organisasi.

Kelebihan penelitian ini terletak pada fokusnya yang mendalam terhadap pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi, memberikan wawasan yang relevan bagi aparatur sipil negara dalam meningkatkan kinerja. Penggunaan metode kuantitatif dengan analisis PLS-SEM memungkinkan analisis yang kompleks dan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antar variabel, sehingga hasilnya lebih dapat diandalkan. Selain itu, penelitian ini berhasil mengidentifikasi faktor-faktor spesifik, seperti kepercayaan dan perhatian terhadap kinerja tinggi, yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam merancang strategi komunikasi yang efektif.

7. Junaid Syah. 2020. Ilmu Komunikasi. Judul jurnal “Iklim Komunikasi Organisasi yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wara Kota Palopo”. Penelitian yang dilakukan Junaidi ini bersifat kualitatif deskriptif. Junaidi meneliti pengaruh motivasi kerja dan masa kerja pegawai terhadap iklim komunikasi di Kantor Kecamatan Wara Kota Palopo.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Junaid Syah, “Iklim Komunikasi Organisasi yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wara Kota Palopo,” *Ragam Penelitian Mesin* 1, no. 2 (2020): 103–12.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang baik, yang dicapai melalui komunikasi terbuka dan pertemuan teknis bulanan, berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di kantor tersebut. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pegawai untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pertemuan teknis bulanan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berdiskusi tentang tantangan yang dihadapi dan merumuskan solusi secara kolektif.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu keduanya menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan dalam organisasi. Keduanya juga menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan kolaborasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Perbedaan utama pada kedua penelitian ini terletak pada konteks dan metodologi yang digunakan, di mana penelitian pertama lebih terfokus pada aspek administratif dan kinerja pegawai. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana iklim komunikasi di lingkungan pemerintahan dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, penelitian kedua lebih menekankan pada kolaborasi dan kreativitas dalam konteks komunitas, mengingat pentingnya komunikasi terbuka dalam mendukung interaksi anggota dan pengembangan ide-ide baru dalam industri film.

Kelebihan penelitian ini terletak pada pendekatan deskriptif kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang iklim komunikasi organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, memberikan wawasan kontekstual yang bernilai. Penggunaan teknik purposive sampling memastikan bahwa informan yang dipilih relevan dan memberikan informasi yang tepat, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan bermanfaat. Selain itu, penemuan bahwa komunikasi terbuka dan kolaborasi antar karyawan menjadi kunci dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi.

8. Meliza Putri Darudono. 2023. Judul jurnal “Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Hutan”. Penelitian ini berfokus pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan, di mana penelitian ini menyoroti masalah komunikasi dan hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan sampel sebanyak 55 pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa iklim komunikasi di instansi tersebut tergolong baik, terutama di kalangan pegawai laki-laki yang menunjukkan keterbukaan dalam komunikasi lebih tinggi dibandingkan pegawai perempuan. Penelitian ini menekankan pentingnya menjalin hubungan yang baik dan menciptakan rasa kepercayaan untuk meningkatkan komunikasi di tempat kerja.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Meliza Putri Darudono dan Nadia Itona Siregar, “Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan,” *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 2 (2023): 196–218.



Hasil penelitian menunjukkan iklim komunikasi organisasi pada Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan tergolong Baik. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai laki-laki menunjukkan adanya keterbukaan dalam komunikasi yang tinggi dibanding perempuan, seperti mudahnya berkoordinasi dengan rekan kerjanya secara luwes dan adanya kepercayaan akan kemampuan diri sendiri dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Meliza Putri Darudono dan penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dalam menekankan pentingnya komunikasi yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, serta menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang positif dapat berkontribusi pada kinerja dan motivasi anggota organisasi. Dengan demikian, kedua penelitian ini saling melengkapi dalam memberikan wawasan tentang peran penting komunikasi dalam berbagai jenis organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada konteksnya. Penelitian ini berfokus pada sektor pemerintahan sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada komunitas kreatif. Metodologi yang digunakan juga berbeda, dengan pendekatan statistik deskriptif pada penelitian ini dan pendekatan kualitatif pada penelitian yang akan dilakukan.

Kelebihan penelitian ini terletak pada fokusnya yang jelas terhadap iklim komunikasi organisasi, yang sangat relevan untuk meningkatkan

hubungan kerja dan produktivitas di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan. Penggunaan metode statistik deskriptif dengan sampel 55 pegawai memberikan gambaran yang representatif mengenai keadaan komunikasi di lingkungan kerja, sehingga hasilnya dapat diandalkan. Selain itu, temuan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan keterbukaan dan kepercayaan yang tinggi dalam komunikasi menyoroti pentingnya aspek-aspek interpersonal dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif.

9. Devanada Bulan Aldizza, Hedi Pudjo Santosa. 2021. Ilmu Komunikasi.

Judul jurnal “Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian yang dilakukan Devanada Bulan Aldizza dan Hedi Pudjo Santosa ini bersifat kualitatif deskriptif. Penelitian ini berfokus pada dampak pandemi Covid-19 terhadap komunikasi di organisasi sepakbola PSIS Semarang.<sup>21</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan adalah dari bawah ke atas dengan iklim yang baik, penuh rasa kekeluargaan. Meskipun terdapat hambatan seperti kurangnya intensitas komunikasi dan kesalahpahaman, iklim komunikasi yang positif tetap terjaga, berkat sikap saling menghormati dan memotivasi antar anggota.

Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan studi yang akan dilakukan yaitu sama-sama menekankan bahwa iklim komunikasi yang

---

<sup>21</sup> Devanada Bulan Aldizza dan Hedi Pudjo Santosa, “Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang pada Masa Pandemi Covid-19,” *Interaksi Online* 10, no. 1 (2021): 37–53.  
 digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

baik sangat penting untuk menciptakan interaksi yang positif dan mendukung produktivitas anggota organisasi. Keduanya menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan motivasi anggota untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Keduanya juga sama-sama bersifat kualitatif deskriptif.

Perbedaan pada penelitian ini terletak pada fokus penelitiannya. Penelitian ini berfokus pada organisasi olahraga selama masa pandemi dan yang lainnya pada komunitas kreatif.

Kelebihan pada penelitian ini terletak pada fokusnya yang relevan terhadap perubahan iklim komunikasi organisasi dalam konteks pandemi Covid-19, memberikan wawasan penting tentang bagaimana organisasi sepak bola seperti PSIS Semarang beradaptasi dengan tantangan baru. Metode deskriptif kualitatif yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman dan persepsi anggota secara mendalam, sehingga hasilnya lebih kaya dan kontekstual. Selain itu, temuan mengenai pola komunikasi yang baik dan saling mendukung di antara anggota menunjukkan pentingnya hubungan interpersonal dalam menjaga semangat dan kolaborasi selama masa sulit, memberikan panduan bagi organisasi lain dalam menciptakan iklim komunikasi yang positif.

10. Mohamad Muspawi, Firman, Yeni Confristha Manullang. 2021. Administrasi Pendidikan. Judul jurnal "Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi (Tinjauan Peran Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota

Jambi)”. Penelitian yang dilakukan Mohamad Muspawi dan tim berfokus pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi, dengan tujuan untuk mengetahui langkah-langkah kepala dinas dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif serta mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan berbagai subjek termasuk kepala dinas, pegawai, dan petugas keamanan.<sup>22</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun iklim komunikasi secara keseluruhan sudah kondusif, masih terdapat tantangan seperti kesalahpahaman dan pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan baik. Faktor pendukung yang diidentifikasi termasuk dukungan dan motivasi dari kepala dinas, sementara faktor penghambatnya adalah ketidakseimbangan jumlah pegawai dan pengawasan.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah keduanya membahas tentang iklim komunikasi. Keduanya menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, serta tantangan yang dihadapi dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif. Selain itu, kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menunjukkan bahwa penelitian tentang iklim komunikasi sering kali memerlukan pemahaman yang mendalam tentang interaksi dan dinamika dalam organisasi.

---

<sup>22</sup> Mohamad Muspawi, Firman Firman, dan Yeni Confristha Manullang, “Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi (Tinjauan Peran Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi),” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 3 (2021).

Perbedaan utama dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada konteks yang diteliti. Penelitian ini lebih terfokus pada langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan dalam menciptakan iklim komunikasi, sedangkan penelitian kedua lebih menekankan pada pengalaman anggota dalam organisasi dan dampaknya terhadap produktivitas.

Kelebihan penelitian ini terletak pada pendekatan studi kasus yang memungkinkan analisis mendalam tentang langkah-langkah kepala dinas dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif, memberikan wawasan praktis bagi pengelolaan organisasi. Metode kualitatif yang digunakan, dengan teknik wawancara, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif langsung dari berbagai subjek, sehingga hasilnya lebih komprehensif dan kontekstual. Selain itu, identifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam iklim komunikasi memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal organisasi, yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi perbaikan komunikasi di masa depan.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
1	Ahmad Abadi Saiful Hilal, Asep Suryana, Uud Wahyudin, “Peranan Iklim Komunikasi Organisasi pada Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembahasan iklim komunikasi organisasi</li> <li>- Metode penelitian kualitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini berbeda karena konteks yang digunakan dalam penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokusnya yang relevan pada bonus demografi di Indonesia</li> <li>- Temuan penelitian yang didukung oleh literatur sebelumnya menambah kredibilitas dan validitas hasil</li> </ul>

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
	dan Organisasi dalam Kondisi Bonus Demografi”			
2	Syifa Sharifa Rahmadani, Kokom Komariah, Hanny Hafiar “Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Anggota Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi	- Metode Penelitian	- Fokus pada berbagai aspek iklim komunikasi, seperti kejujuran dan pembuatan keputusan bersama
3	Hendra Hidayat, Lisa Anggraini, M. Ridha, Sami’an, Aminah Swarnawati. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pts di Riau.”	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi	- Metode Penelitian	- Fokusnya yang komprehensif terhadap pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi pimpinan - Metode analisis regresi linier berganda yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut secara kuantitatif - Temuan bahwa gaya kepemimpinan mendukung iklim komunikasi positif.

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
4	Diah Sri Hardiyanti. "Iklim Komunikasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang)"	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi</li> <li>- Metode Penelitian Kualitatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian ini berfokus pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang, sebuah organisasi kemahasiswaan yang memiliki tanggung jawab untuk mendukung organisasi di bawahnya, yaitu PAC.</li> <li>- Metode Penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus pada organisasi kemahasiswaan seperti PC IPNU IPPNU di Kabupaten Magelang memberikan relevansi praktis, karena penelitian ini dapat membantu organisasi dalam memahami dan memenuhi kebutuhan anggotanya</li> </ul>
5	Graciela Virginia Katili, Olivia S.Nelwan, Yantje Uhing. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja di Dinas Pertanian Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara".	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konteks yang digunakan dalam penelitian.</li> <li>- Metode Penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penggunaan pendekatan kuantitatif dan pengujian hipotesis memungkinkan analisis yang objektif dan terukur</li> <li>- Studi ini memberikan kontribusi praktis dengan menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bahagia sebagai faktor kunci dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal</li> </ul>

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
6	Ane Dwi Septina. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non-Struktural".	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi	- Metode Penelitian	- Fokusnya yang mendalam terhadap pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi - Penggunaan metode kuantitatif dengan analisis PLS-SEM memungkinkan analisis yang kompleks dan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antar variabel - Penelitian ini berhasil mengidentifikasi faktor-faktor spesifik, seperti kepercayaan dan perhatian terhadap kinerja tinggi
7	Junaid. "Iklim Komunikasi Organisasi yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Peawai pada Kantor Camat Wara Kota Palopo".	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi	- Konteks yang digunakan dalam penelitian. - Metode Penelitian	- Pendekatan deskriptif kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang iklim komunikasi organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan - Penggunaan teknik purposive sampling memastikan bahwa informan yang dipilih relevan dan memberikan informasi yang tepat - Penemuan bahwa komunikasi terbuka dan kolaborasi antar



No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
				karyawan menjadi kunci dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi
8	Meliza Putri Darudono. "Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Hutan".	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi - Metode Penelitian	- Konteks yang digunakan dalam penelitian. - Metode Penelitian	- Fokusnya yang jelas terhadap iklim komunikasi organisasi, yang sangat relevan untuk meningkatkan hubungan kerja dan produktivitas di Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan - Penggunaan metode statistik deskriptif dengan sampel 55 pegawai memberikan gambaran yang representatif mengenai keadaan komunikasi di lingkungan kerja - Temuan bahwa Keterbukaan pegawai penting untuk iklim kerja positif
9	Devanada Bulan Aldizza, Hedi Pudjo Santosa. "Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang Pada Masa	- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi - Metode Penelitian	- Penelitian ini berfokus pada organisasi olahraga selama masa pandemi	- Fokusnya yang relevan terhadap perubahan iklim komunikasi organisasi dalam konteks pandemi Covid-19 - Metode deskriptif kualitatif yang digunakan memungkinkan

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Kelebihan
	Pandemi Covid-19”.	-	-	<p>peneliti untuk menggali pengalaman dan persepsi anggota secara mendalam</p> <p>- Temuan mengenai pola komunikasi yang baik dan saling mendukung di antara anggota menunjukkan pentingnya hubungan interpersonal dalam menjaga semangat dan kolaborasi selama masa sulit</p>
10	Mohamad Muspawi, Firman, Yeni Confristha Manullang, “Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi (Tinjauan Peran Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi)”.	<p>- Pembahasan Iklim Komunikasi Organisasi</p> <p>- Metode Penelitian</p>	<p>- Penelitian ini lebih terfokus pada langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan</p>	<p>- Pendekatan studi kasus yang memungkinkan analisis mendalam tentang langkah-langkah kepala dinas dalam menciptakan iklim komunikasi yang kondusif</p> <p>- Metode kualitatif yang digunakan, dengan teknik wawancara, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif langsung dari berbagai subjek</p> <p>- Identifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam iklim komunikasi memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal organisasi</p>

**Sumber: Olahan Peneliti**

## B. Kajian Teori

Berdasarkan tujuan penelitian dan fokus penelitian yang sudah dirumuskan, bagian kajian teori penelitian membahas teori yang akan digunakan sebagai perspektif penelitian. Pembahasan lebih mendalam dan luas tentang teori tersebut akan membantu peneliti memperluas pengetahuan mereka tentang topik penelitian yang dibahas. Dalam kualitatif, teori tidak diuji seperti dalam penelitian kuantitatif; sebaliknya, mereka digunakan sebagai perspektif atau pisau analisis.

Adapun kajian teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Iklim Komunikasi Organisasi

Kinerja anggota sangat ditentukan oleh lingkungan komunikasi di suatu organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin harus berhati-hati dalam mengidentifikasi kondisi dan lingkungan komunikasi di organisasi mereka. Di sini, istilah "iklim" adalah kiasan (metafora). Kiasan adalah kata-kata yang menunjukkan kemiripan dalam berbagai konteks. Seperti yang dinyatakan oleh Sackram, iklim dapat digunakan sebagai metafora untuk memberikan gambaran yang tidak realistis tentang perilaku, emosi, dan kognitif. Ini juga dapat menggambarkan bagian tertentu dari tindakan tanpa menentukan perilaku sebenarnya. Terlebih dahulu, kita harus menentukan iklim komunikasi organisasi dan komunikasinya. Kedua jenis iklim mempengaruhi satu sama lain. Pertama, kita akan membahas iklim

komunikasi.<sup>23</sup> Redding mengemukakan bahwa iklim komunikasi organisasi mencerminkan fungsi penting dalam sebuah organisasi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain:<sup>24</sup>

- a. Menunjukkan kepercayaan dan kebebasan kepada anggota: Organisasi yang menerapkan iklim komunikasi yang baik mempercayai anggotanya dan memberi mereka ruang untuk mengambil risiko dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
- b. Memberikan informasi yang terbuka dan memadai: Anggota organisasi perlu mendapatkan informasi yang transparan dan cukup tentang organisasi agar dapat bekerja dengan efektif.
- c. Mendengarkan dengan penuh perhatian dan menerima masukan: Organisasi dengan iklim komunikasi yang baik membuka diri untuk mendengarkan masukan dan informasi dari anggotanya, bahkan jika informasi tersebut bersifat kritis.
- d. Memberikan edukasi dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan: Anggota organisasi perlu dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi penting.

---

<sup>23</sup> Herlina Ayu dan Lina Sunyata, "Distorsi Komunikasi Vertikal pada Departemen Housekeeping Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak," *Komunika-Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2019).

<sup>24</sup> R. Wayne Pace, "Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan," 2013.

- e. Menekankan kualitas dan tantangan dalam pekerjaan: Iklim komunikasi yang positif mendorong anggota untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan memberikan mereka tantangan yang sesuai dengan kemampuannya.

Adapun penjelasan tentang Iklim Komunikasi dan Iklim Organisasi sebagai berikut:

a. Iklim Komunikasi

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi adalah persepsi-persepsi yang diambil dari evaluasi makro tentang peristiwa

komunikasi, perilaku manusia, respons terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik interpersonal, dan peluang pertumbuhan dan organisasi. Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi berkorelasi dengan cara

anggota perusahaan melihat informasi dan kejadian yang terjadi.

Oleh karena itu, suasana kerja yang penuh dengan persaudaraan akan tercipta jika komunikasi positif di antara anggota perusahaan. Anggota perusahaan akan berkomunikasi satu sama lain secara terbuka, santai, dan ramah.

Poole menyatakan bahwa iklim komunikasi sangat penting karena berkaitan dengan ide, perasaan, dan harapan anggota organisasi dan membantu memahami perilaku mereka. Semua komponen organisasi bergantung pada iklim komunikasi yang baik.

## b. Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (setting) dimana perilaku muncul: lingkungan (environment), lingkungan pergaulan (milieu), budaya (culture), suasana (atmosphere), situasi (situation), pola lapangan (field setting), pola perilaku (behavior setting), dan kondisi (conditions).

Banyak definisi iklim organisasi yang muncul dari para ahli iklim organisasi seperti Tagiuri dan Litwin mendefinisikan iklim

organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara menurut Gibson dkk bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Keith Davis mendefinisikan iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Owens, iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan

organisasinya. Kesimpulan dari definisi-definisi tersebut adalah bagaimana persepsi individu di dalam organisasi mengenai lingkungan kerjanya.

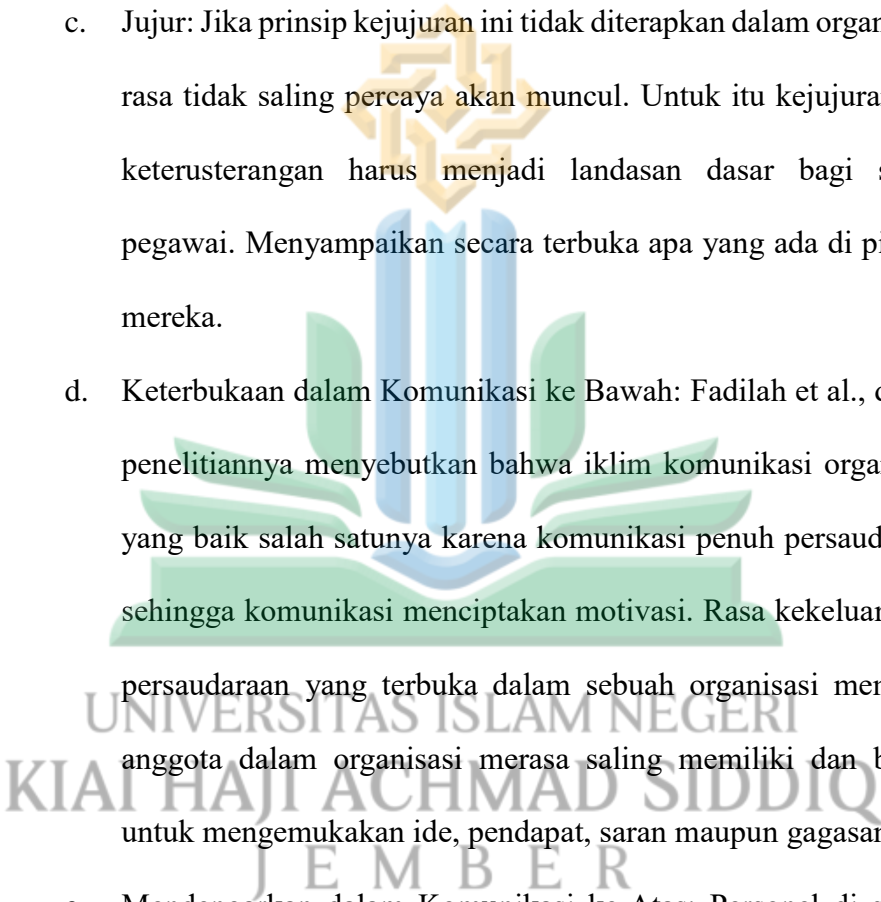
Robert Stringer mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu Lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.<sup>25</sup>

Dari penjabaran iklim komunikasi dan iklim organisasi di atas, ditemukan kesamaan di antara keduanya, yaitu sama-sama dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi, kita dapat mengkaji enam dimensi dari iklim komunikasi organisasi menurut Pace & Faules yaitu:

- a. Kepercayaan: komunikasi yang terbuka berdasarkan kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas akan menciptakan hubungan yang baik antara setiap anggota organisasi.
- b. Proses Pengambilan Keputusan Bersama: Semua anggota organisasi diminta untuk berbicara tentang masalah dan tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

---

<sup>25</sup> Destiani Putri Utami dkk., "Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 12 (2021): 2735–42.  
 digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

- 
- c. Jujur: Jika prinsip kejujuran ini tidak diterapkan dalam organisasi, rasa tidak saling percaya akan muncul. Untuk itu kejujuran dan keterusterangan harus menjadi landasan dasar bagi setiap pegawai. Menyampaikan secara terbuka apa yang ada di pikiran mereka.
- d. Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah: Fadilah et al., dalam penelitiannya menyebutkan bahwa iklim komunikasi organisasi yang baik salah satunya karena komunikasi penuh persaudaraan sehingga komunikasi menciptakan motivasi. Rasa kekeluargaan, persaudaraan yang terbuka dalam sebuah organisasi membuat anggota dalam organisasi merasa saling memiliki dan berani untuk mengemukakan ide, pendapat, saran maupun gagasannya.
- e. Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas: Personel di semua tingkatan organisasi harus mendengarkan ide, masukan, saran-saran dari semua anggota dalam tingkat bawahan di organisasi. Informasi tersebut harus dianggap cukup penting dan dilaksanakan kecuali ada informasi yang berlawanan dengan petunjuk yang sudah ada.
- f. Perhatian pada Tujuan-Tujuan Berkinerja Tinggi: Hal ini menyangkut dengan komitmen, melaksanakan tugas dengan maksimal, produktif dalam bekerja serta menunjukkan kepedulian terhadap anggota organisasi yang lainnya.



Indikator-indikator di atas dapat menjadi tolok ukur bagi organisasi untuk menilai apakah iklim komunikasinya positif atau negatif. Iklim komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja anggota. Alasannya, iklim komunikasi organisasi memberikan arahan dan pedoman bagi keputusan dan perilaku individu.

## 2. Produktivitas Organisasi

Produktivitas didefinisikan sebagai kemampuan menghasilkan barang atau jasa secara efisien. Efisiensi ini diukur dengan rasio antara keluaran agregat dan masukan agregat yang digunakan dalam proses produksi.

Dengan kata lain, produktivitas menunjukkan berapa banyak keluaran yang dihasilkan per unit masukan, biasanya dalam periode waktu tertentu.

Contoh paling umum dalam mengukur produktivitas adalah produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan, yang biasanya dihitung dengan membagi Produk Domestik Bruto (PDB) dengan jumlah pekerja. Perlu diingat bahwa terdapat berbagai definisi produktivitas, dan pilihan definisi tersebut bergantung pada tujuan pengukuran dan ketersediaan data. Perbedaan utama antara ukuran produktivitas seringkali terkait dengan cara menggabungkan output dan input untuk menghasilkan rasio.

Produktivitas merupakan elemen vital dalam mendorong kinerja perusahaan dan negara yang produktif. Peningkatan produktivitas nasional mampu meningkatkan standar hidup masyarakat dengan membuka peluang bagi peningkatan pendapatan riil. Dampak positif ini tercermin dalam kemampuan individu untuk membeli barang dan jasa, menikmati

waktu luang, meningkatkan kualitas perumahan dan pendidikan, serta berkontribusi pada program sosial dan lingkungan. Di sisi lain, pertumbuhan produktivitas juga memberikan keuntungan bagi bisnis, seperti peningkatan keuntungan, penciptaan lapangan kerja baru, peningkatan gaji anggota, dan peluang investasi dalam pengembangan produk dan layanan baru. Oleh karena itu, produktivitas menjadi kunci utama bagi kemajuan ekonomi dan sosial. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dan negara dapat mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>26</sup>

Menurut Sulaeman, produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Devi mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara hasil yang dicapai (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input) dalam satuan waktu tertentu. Lebih dari sekadar perhitungan matematis, produktivitas juga mencerminkan cara pandang hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup.

Produktivitas tenaga kerja merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dampaknya dirasakan oleh kedua pihak, yaitu anggota dan perusahaan. Tingginya produktivitas membawa keuntungan bagi perusahaan dan anggota. Bagi perusahaan, produktivitas

---

<sup>26</sup> "Productivity," dalam *Wikipedia*, 11 Mei 2024, <https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Productivity&oldid=1223324835>.

yang tinggi berarti peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, dan peningkatan keuntungan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk berinvestasi lebih lanjut, mengembangkan produk dan layanan baru, serta menciptakan lapangan kerja baru. Bagi anggota, produktivitas yang tinggi berarti peningkatan gaji, bonus, dan peluang promosi. Selain itu, mereka juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa telah berkontribusi secara signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi indikator penting bagi etos kerja anggota dan kesehatan perusahaan. Melalui meningkatkan produktivitas, perusahaan dan anggota dapat mencapai tujuan mereka dan mencapai kesuksesan bersama. Greenberg mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara total pengeluaran dalam periode tertentu dengan total input pada periode yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, dan juga pendapat para ahli lainnya, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.<sup>27</sup>

Menurut Wirawan et al. , produktivitas merupakan elemen vital bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih dari itu, produktivitas menjadi tolok ukur penting dalam menentukan keberlangsungan organisasi di masa depan. Hal ini dikarenakan produktivitas diartikan sebagai penggunaan sumber daya

---

<sup>27</sup> Eduard Arnando Parengkuan, "Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja," *Jurnal Manajemen STEI* 2, no. 2 (2019): 145–53. [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id) [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id) [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id) [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id)

(input) secara efektif dan efisien untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil (output) barang dan jasa. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas anggota menjadi tanggung jawab perusahaan dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya.<sup>28</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>28</sup> Norvita Irijadani Douw, M. Syamsul Maarif, dan Lukman M. Baga, "Peningkatan Produktivitas Kerja Anggota Development di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 7, no. 2 (2021).  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Deirdre D. Johnston dan Scott W. Vanderstoep, pendekatan adalah desain prosedur dan rencana yang dimulai dari tahap hipotesis yang berlanjut pada pengumpulan data, analisis dan kesimpulan. Sejatinya pendekatan penelitian telah diklasifikasikan menjadi dua yakni pendekatan analisis dan pengumpulan data.

Pendekatan data dapat diklasifikasikan menjadi dua yakni pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang menciptakan gambaran kejadian yang diteliti secara deskriptif dan naratif. Sementara pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran secara numerik berdasarkan kejadian yang sedang diteliti.<sup>29</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin memahami secara mendalam tentang bagaimana membangun iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas KOPER Jember. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan makna yang dimiliki oleh anggota KOPER Jember tentang iklim komunikasi dan produktivitas.

---

<sup>29</sup> Salmaa, "Pendekatan Penelitian: Pengertian, Jenis, dan Contoh," *Penerbit Deepublish* (blog), 17 Maret 2023, <https://penerbitdeepublish.com/pendekatan-penelitian/>  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena atau keadaan yang terjadi saat ini. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data tentang iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember dan menganalisisnya untuk memahami bagaimana iklim komunikasi tersebut memengaruhi produktivitas KOPER Jember.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti melakukan pengumpulan data untuk penelitiannya. Pemilihan lokasi penelitian yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.<sup>30</sup>

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Sekretariat KOPER Jember yang terletak di Jalan Lumba-Lumba Gang 1B, Sempusari, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, 69131. Peneliti memilih Sekretariat KOPER Jember sebagai lokasi penelitian karena merupakan tempat para anggota KOPER Jember berkumpul dan melakukan kegiatan-kegiatan komunitas. Di Sekretariat KOPER Jember, peneliti dapat melakukan wawancara dengan anggota, mengamati interaksi antar anggota, dan mengumpulkan data-data lain yang relevan dengan penelitiannya.

---

<sup>30</sup> John W. Creswell dan J. David Creswell, *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Sage publications, 2017).

### C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah pihak-pihak yang dijadikan sebagai narasumber atau *key informan* dalam sebuah penelitian. Subjek penelitian juga membahas karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian, termasuk penjelasan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling yang digunakan.<sup>31</sup>

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah anggota KOPER Jember yang aktif terlibat dalam kegiatan komunitas. Peneliti mendefinisikan anggota aktif sebagai berikut:

1. Rutin menghadiri pertemuan komunitas
2. Berpartisipasi dalam program kerja komunitas
3. Mendukung dan berkontribusi pada komunitas

Peneliti akan menggunakan teknik purposive untuk memilih anggota aktif KOPER Jember sebagai subjek penelitian. Purposive adalah teknik pengambilan narasumber yang dilakukan dengan sengaja dan terarah untuk memilih sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Jabatan:** Peneliti akan memilih ketua umum, wakil ketua umum, pengurus, dan anggota biasa.

---

<sup>31</sup> Robert K. Yin, "Case study research: Design and methods Sage Publications," *Thousand Oaks* 5 (2009).  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Lama keanggotaan: Peneliti akan memilih anggota dengan lama keanggotaan yang berbeda, seperti anggota muda, anggota inti, dan demisioner.
3. Jenis kelamin: Peneliti akan memilih anggota dari kedua jenis kelamin, laki-laki dan perempuan.

Peneliti memperkirakan akan memilih 11 anggota KOPER Jember sebagai subjek penelitian. Jumlah ini dianggap cukup untuk mendapatkan data yang kaya dan mendalam tentang iklim komunikasi dan produktivitas KOPER Jember.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mencari informasi pada saat penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan tiga teknik pengumpulan data. Berikut ini adalah macam-macam teknik yang akan digunakan yaitu:

##### **1. Wawancara Mendalam**

Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan 10 anggota KOPER Jember yang aktif terlibat dalam kegiatan komunitas. Wawancara mendalam adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dan terperinci dari subjek penelitian. Dalam wawancara, peneliti akan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya untuk memastikan fokus penelitian.



## 2. Observasi Partisipan

Peneliti akan melakukan observasi partisipan di kantor KOPER Jember selama 1-2 minggu. Observasi partisipan adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung perilaku dan interaksi subjek penelitian dalam konteks alaminya. Dalam observasi, peneliti akan berperan aktif dalam kegiatan KOPER Jember dan mencatat apa yang dia lihat, dengar, dan rasakan.

## 3. Dokumentasi

Peneliti akan menganalisis dokumen-dokumen KOPER Jember, seperti laporan kegiatan, rapat, dan media sosial. Analisis dokumen adalah teknik pengumpulan data kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks penelitian dan mendapatkan informasi tambahan tentang KOPER Jember.

## E. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis data kualitatif adalah proses yang kompleks dan iteratif yang melibatkan beberapa langkah, yaitu:

### 1. Reduksi Data

Peneliti akan mereduksi data yang telah dikumpulkan dengan cara:

- a. Membaca ulang transkrip wawancara dan catatan observasi.
- b. Mengidentifikasi tema-tema dan pola-pola yang muncul dalam data.

- c. Membuat kode-kode untuk tema-tema dan pola-pola tersebut.
- d. Mengembangkan kategori-kategori untuk mengorganisir kode-kode tersebut.

## 2. Display Data

Peneliti akan menampilkan data yang telah dianalisis dengan cara:

- a. Membuat tabel, bagan, dan grafik untuk menyajikan temuan penelitian.
- b. Menggunakan kutipan langsung dari subjek penelitian untuk memperkuat temuan penelitian.
- c. Menjelaskan temuan penelitian secara naratif.

## 3. Verifikasi Data

Peneliti akan melakukan verifikasi data untuk memastikan keakuratan dan kredibilitas temuan penelitian. Verifikasi data dilakukan dengan cara:

- a. Meminta subjek penelitian untuk meninjau kembali temuan penelitian.
- b. Membandingkan temuan penelitian dengan data lain yang tersedia.
- c. Mendapatkan umpan balik dari peneliti lain.

## 4. Penarikan Kesimpulan dan Interpretasi

Peneliti akan menarik kesimpulan dan interpretasi dari data yang telah dianalisis. Kesimpulan dan interpretasi harus didasarkan pada temuan penelitian dan harus relevan dengan tujuan penelitian.

## F. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif sangat penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian kredibel dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa strategi untuk memastikan keabsahan data, yaitu:

### 1. Triangulasi

Peneliti akan menggunakan triangulasi antar metode untuk memastikan keabsahan data dengan cara:

- a. Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen.
- b. Membandingkan temuan penelitian dengan data lain yang tersedia.
- c. Meminta subjek penelitian untuk meninjau kembali temuan penelitian.

### 2. Keajegan

Peneliti akan memastikan keajegan data dengan cara:

- a. Melakukan wawancara ulang dengan beberapa subjek penelitian.
- b. Mengamati kegiatan KOPER Jember di waktu yang berbeda.
- c. Menganalisis dokumen-dokumen KOPER Jember dari periode yang berbeda.

### 3. Kecocokan

Peneliti akan memastikan kecocokan data dengan cara:

- a. Membandingkan temuan penelitian dengan teori dan konsep yang ada.
- b. Meminta umpan balik dari peneliti lain.
- c. Mempresentasikan temuan penelitian di depan audiens yang lebih luas.

### 4. Kepekaan Peneliti

Peneliti akan memastikan kepekaan peneliti dengan cara:

- a. Memperhatikan bias dan prasangka yang mungkin dimiliki peneliti.
- b. Menjaga jarak dengan subjek penelitian.
- c. Melakukan refleksi diri secara berkala.

## G. Tahap Penelitian

Pada tahap ini peneliti mencoba untuk menguraikan beberapa perencanaan yang dimulai dari tahapan persiapan hingga dengan pada tahapan penyusunan laporan dimana telah tersusun dari kegiatan penelitian yang telah dilakukan. Berikut ini merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan pada saat penelitian dilakukan:

### 1. Tahapan Pra Lapangan

Pada tahapan pra lapangan ini peneliti berupaya untuk menentukan mengenai dimana lokasi penelitian akan dilakukan, objek penelitian, subjek penelitian, mengidentifikasi permasalahan apa saja yang perlu

dikaji, menentukan serta menyusun fokus penelitian, mempersiapkan apa saja yang harus dibutuhkan sebelum turun langsung kelapangan, dan peneliti melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing.

## 2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahapan pelaksanaan ini peneliti diharapkan untuk langsung melakukan penelitian ke tempat lokasi yang telah dipilih dan ditentukan sebelumnya. Pada tahap ini peneliti perlu memahami kondisi lokasi sebelumnya, serta mengetahui subjek siapa saja yang akan menjadi informan untuk memberikan informasi dengan menggunakan cara observasi, wawancara, dan melakukan dokumentasi. Hal tersebut berfungsi untuk mempermudah proses penelitian.

## 3. Tahapan Penyelesaian

Tahapan ini merupakan tahap terakhir yang dilakukan oleh peneliti dimana pada tahap ini peneliti mulai menganalisis dan menyajikan data serta melakukan penyusunan laporan yang telah didapatkan pada penelitian yang telah dilakukan serta mempertahankan hasil dari penelitian.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Profil KOPER Jember

KOPER Jember adalah sebuah organisasi yang dibentuk pada 18 Mei 2015 oleh sekelompok mahasiswa Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam di IAIN Jember. Komunitas ini bertujuan untuk menjadi wadah bagi para sineas muda di Jember untuk berkarya, belajar, dan berkolaborasi dalam bidang perfilman. Organisasi ini berlandaskan pada Pancasila dan UUD 1945, serta berpegang pada asas kerja tim, profesionalitas, kekeluargaan, dan gotong royong. KOPER Jember berkomitmen untuk memberikan edukasi dan mewadahi potensi anggota melalui kegiatan produksi film, workshop, dan screening. Dengan visi untuk meningkatkan kualitas film lokal, KOPER Jember telah menghasilkan berbagai karya film pendek yang telah diikutsertakan dalam festival film baik di tingkat nasional maupun internasional.<sup>32</sup>

Anggota KOPER Jember terdiri dari mahasiswa dan pemuda yang memiliki minat dan bakat di bidang perfilman. Saat ini, KOPER Jember memiliki 176 anggota yang berasal dari berbagai angkatan, dari angkatan I hingga X.

---

<sup>32</sup> Ach. Ifan Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER Jember, 29 November 2024.

Berdasarkan hasil penelitian maka, anggota KOPER Jember terdiri dari berbagai kategori, yaitu:

- a. Anggota Muda: Calon anggota yang lulus dari Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).
- b. Anggota Inti: Anggota muda yang telah berproses selama satu periode.
- c. Pengurus: Anggota inti yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan membuat kebijakan organisasi.
- d. Anggota Demisioner: Anggota inti yang pernah menjabat sebagai pengurus dan masih menjalani studi S1.
- e. Anggota Luar Biasa: Anggota inti yang telah menyelesaikan studi S1.

Berikut adalah karakteristik anggota KOPER Jember:

- a. Latar Belakang Pendidikan: Anggota KOPER Jember berasal dari berbagai disiplin ilmu, meskipun mayoritas adalah mahasiswa komunikasi. Hal ini memberikan keberagaman perspektif dalam pembuatan film.
- b. Komitmen Terhadap Komunitas: Anggota KOPER Jember berasal dari berbagai disiplin ilmu, meskipun mayoritas adalah mahasiswa komunikasi. Hal ini memberikan keberagaman perspektif dalam pembuatan film.

- c. Usia: Rentang usia anggota berkisar antara 18 hingga 30 tahun, yang merupakan usia produktif untuk berkarya dan berinovasi dalam dunia perfilman.

## 2. Kegiatan dan Program Kerja KOPER Jember

KOPER Jember melaksanakan berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan anggota, antara lain:

- a. Pendidikan dan Pelatihan: Meningkatkan keterampilan anggota dalam pembuatan film.
- b. Produksi Film Pendek: Anggota terlibat dalam pembuatan film yang dipublikasikan dan diikutsertakan dalam festival.
- c. Kegiatan Sosial: Menunjukkan kepedulian terhadap masyarakat melalui penggalangan dana dan kegiatan sosial lainnya.
- d. Diskusi dan Sharing Session: Memberikan ruang bagi anggota untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain.

### B. Penyajian Data dan Analisis

Pada tahap penelitian ini, akan disajikan data dan analisis berupa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan para narasumber terkait dengan membangun iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas KOPER Jember. Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hal tersebut menyajikan data yang relevan dengan kebutuhan data untuk menjawab berbagai pertanyaan yang telah diajukan. Berikut adalah data-data yang diperoleh oleh peneliti:



## **Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas**

Membangun iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember merupakan langkah krusial untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas anggotanya. Dalam sebuah komunitas film, di mana kolaborasi dan kreativitas adalah kunci, komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi fondasi yang tidak bisa diabaikan.<sup>33</sup> Melalui penciptaan suasana di mana setiap anggota merasa dihargai dan didengarkan, KOPER Jember dapat memfasilitasi pertukaran ide yang lebih baik, memperkuat hubungan antaranggota, dan mendorong inovasi dalam setiap program kerja yang diusung.

Lebih dari sekadar pertukaran informasi, iklim komunikasi yang positif juga mencakup kepercayaan dan dukungan emosional antar anggota. Hal ini penting untuk mengurangi konflik dan meningkatkan semangat kerja, sehingga setiap individu merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Prinsip-prinsip komunikasi yang baik, seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik konstruktif, dan menghargai pendapat semua anggota, akan diterapkan oleh KOPER Jember untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan komunitas yang lebih solid dan berdaya saing di industri perfilman.

---

<sup>33</sup> Ayu Septika Dewi, "Pola Komunikasi Kelompok dalam Memproduksi Film di Pekanbaru (Studi pada Komunitas Pecinta Film (KOMFEK) Pekanbaru)" (PhD Thesis, Universitas Islam Riau, 2017), <https://repository.uir.ac.id/2171/>.

Iklm komunikasi organisasi adalah gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon anggota terhadap anggota lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklm komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus, yang mana semuanya akan baik jika iklm komunikasinya baik dan begitu juga sebaliknya.<sup>34</sup>

Berikut ini adalah data-data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti selama proses penelitian, yang memberikan wawasan mendalam tentang topik yang diteliti.

#### 1. Menunjukkan Kepercayaan dan Kebebasan kepada Anggota

Organisasi yang menerapkan iklm komunikasi yang baik mempercayai anggotanya dan memberi mereka ruang untuk mengambil risiko dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.<sup>35</sup> Organisasi yang memiliki komunikasi yang baik dengan anggotanya akan memberikan kepercayaan penuh kepada setiap individu dalam tim. Kepercayaan ini diwujudkan dengan memberikan kebebasan kepada anggota untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Organisasi tersebut tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga

---

<sup>34</sup> Carton dan Maulana, "Iklm Komunikasi, Iklm Organisasi dan Iklm Komunikasi Organisasi."

<sup>35</sup> Pace, "Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan."  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

memberikan ruang bagi anggota untuk berkreasi, berinovasi, dan mengembangkan potensi mereka. Memberikan kebebasan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan juga rasa memiliki terhadap organisasi.

“Di KOPER Jember, kami menyadari bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung ekspresi ide dan pendapat sangat penting. Kami mengadakan pertemuan rutin yang bersifat terbuka, di mana setiap anggota dapat berbagi pandangan dan ide tanpa takut dihakimi. Misalnya, dalam salah satu pertemuan terakhir, seorang anggota baru mengusulkan ide untuk membuat film dokumenter tentang budaya lokal. Kami semua mendengarkan dengan antusias dan memberikan masukan konstruktif. Contoh lain, kami juga mengadakan sesi brainstorming di mana setiap anggota diminta untuk menyampaikan ide-ide mereka, dan kami memberikan penghargaan kepada ide terbaik. Ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri anggota, tetapi juga mendorong lebih banyak partisipasi aktif.”<sup>36</sup>

Ifan sebagai Ketua Umum KOPER Jember, menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendorong kreativitas di dalam komunitas KOPER Jember. Dia menjelaskan bahwa komunitas ini secara aktif memfasilitasi ruang bagi setiap anggotanya untuk mengeksplorasi ide-ide mereka tanpa rasa takut.

Salah satu praktik yang diterapkan KOPER Jember adalah penyelenggaraan pertemuan rutin yang bersifat terbuka. Dalam pertemuan ini, setiap anggota diberikan kesempatan yang sama untuk berbagi pandangan dan usulan. Sebagai contoh, Ifan

---

<sup>36</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

menceritakan pengalaman di mana seorang anggota baru dengan berani mengajukan ide untuk membuat film dokumenter tentang budaya lokal. Ide ini disambut antusias oleh seluruh anggota, dan diskusi yang konstruktif pun terjalin. Hal ini menunjukkan bahwa KOPER Jember menghargai setiap kontribusi, bahkan dari anggota yang baru bergabung.

Selain pertemuan rutin, KOPER Jember juga rutin mengadakan sesi brainstorming. Dalam sesi ini, setiap anggota didorong untuk mengeluarkan ide-ide kreatif mereka secara bebas.

Untuk memotivasi partisipasi aktif, komunitas ini memberikan penghargaan kepada ide-ide terbaik. Praktik ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri anggota, tetapi juga mendorong munculnya ide-ide inovatif yang dapat memperkaya proyek-proyek yang dihasilkan oleh komunitas.

“Sebagai bagian KOPER Jember, saya seringkali merasa kesulitan untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan pengurus maupun anggota lainnya. Terdapat hambatan dalam menyampaikan pendapat atau ide baru, karena seringkali diabaikan atau tidak dianggap serius. Selain itu, komunikasi antar anggota juga kurang efektif, seringkali terjadi miskomunikasi yang berujung pada konflik kecil.”<sup>37</sup>

Febrilia sebagai Wakil Ketua Umum menyoroti adanya miskomunikasi yang sering terjadi. Kurangnya kejelasan dalam menyampaikan pesan dan informasi penting menyebabkan

---

<sup>37</sup> Febrilia Nurlaili, Wawancara dengan Wakil Ketua Umum KOPER Jember, 17 September 2024.

kesalahpahaman dan konflik di antara anggota organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa saluran komunikasi yang ada belum efektif dalam memfasilitasi interaksi yang sehat. Lebih lanjut, Febrilia mengungkapkan kurangnya forum diskusi yang efektif sebagai salah satu penyebab utama masalah komunikasi. Tidak adanya wadah yang tepat untuk bertukar pikiran dan menyampaikan pendapat secara terbuka membuat anggota merasa kesulitan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi. Akibatnya, potensi dan ide-ide kreatif anggota menjadi tidak tergali secara optimal.

“Pengalaman saya berkomunikasi dengan pengurus dan anggota KOPER Jember cukup bervariasi. Ada kalanya interaksi berjalan lancar, namun seringkali saya merasakan adanya hambatan dalam keterbukaan. Misalnya, saat diskusi tentang proyek baru, beberapa anggota tampak ragu untuk mengemukakan pendapat mereka, yang menunjukkan bahwa tingkat keterbukaan komunikasi masih perlu ditingkatkan.”<sup>38</sup>

Ifan memberikan pandangan yang mendalam mengenai pengalaman komunikasinya di KOPER Jember. Dia mencatat bahwa pengalamannya berkomunikasi dengan pengurus dan anggota KOPER Jember bersifat bervariasi, yang mencerminkan realitas bahwa tidak semua interaksi berjalan mulus.

Satu poin utama yang diangkat oleh Ifan adalah adanya hambatan dalam keterbukaan. Dalam situasi diskusi mengenai proyek baru, dia mengamati bahwa beberapa anggota tampak

---

<sup>38</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ragu untuk mengemukakan pendapat mereka. Rasa ragu ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan atau kekhawatiran di kalangan anggota untuk berbagi ide, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya kepercayaan diri, pengalaman negatif sebelumnya, atau mungkin ketidakpastian tentang bagaimana pendapat mereka akan diterima.

Menyatakan bahwa tingkat keterbukaan komunikasi masih perlu ditingkatkan, Ifan menunjukkan kesadaran akan pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Dia menggarisbawahi

bahwa untuk mencapai potensi maksimal KOPER Jember, diperlukan lingkungan di mana setiap anggota merasa aman dan didorong untuk berbicara.

Ifan tidak hanya mengamati tantangan yang ada, tetapi juga memiliki keinginan untuk melihat perbaikan dalam hal komunikasi di KOPER Jember. Kesadaran ini merupakan langkah awal yang penting dalam membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif, di mana semua anggota dapat berkontribusi secara aktif dan merasa dihargai.

“Sayangnya, saya belum melihat adanya upaya yang signifikan dari pengurus untuk mendorong komunikasi terbuka. Tidak ada forum atau kegiatan khusus yang dirancang untuk memfasilitasi diskusi terbuka dan pertukaran ide.”<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Moch. Alfin Abdillah, Wawancara dengan Anggota Devisi Distribusi KOPER Jember., 18 September 2024.

Lebih lanjut Alfin sebagai anggota Divisi Distribusi menyayangkan kurangnya upaya dari pengurus untuk mendorong komunikasi yang lebih terbuka di dalam organisasi. Dia mengamati bahwa tidak ada forum atau kegiatan khusus yang dirancang untuk memfasilitasi diskusi dan pertukaran ide antar anggota. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun komunitas yang solid.

“Ketika terjadi miskomunikasi, seringkali dibiarkan begitu saja atau diselesaikan secara informal tanpa melibatkan semua pihak yang terkait. Hal ini membuat masalah tidak terselesaikan dengan baik dan berpotensi terulang kembali.”<sup>40</sup>

Febrilia kembali menyoroti bahwa ketika terjadi miskomunikasi di dalam organisasi, masalah tersebut seringkali dibiarkan begitu saja atau diselesaikan secara informal. Hal ini menunjukkan kurangnya mekanisme yang efektif untuk mengatasi masalah komunikasi. Akibatnya, masalah tidak terselesaikan secara tuntas dan berpotensi terulang kembali di kemudian hari. Kurangnya keterlibatan semua pihak yang terkait dalam proses penyelesaian masalah juga menjadi faktor yang memperparah situasi.

“Kami berusaha untuk mendorong komunikasi terbuka dengan mengadakan pertemuan rutin dan diskusi kelompok. Namun, kami menyadari bahwa belum semua anggota merasa nyaman untuk berpartisipasi. Kami sedang merencanakan sesi-sesi

---

<sup>40</sup> Nurlaili, Wawancara dengan Wakil Ketua Umum KOPER Jember.

khusus untuk menciptakan suasana yang lebih mendukung, di mana setiap orang dapat berbagi ide tanpa rasa takut.”<sup>41</sup>

Ifan juga menjelaskan bahwa mereka berusaha mendorong komunikasi terbuka dalam KOPER Jember melalui pertemuan rutin dan diskusi kelompok. Ini menunjukkan komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan di mana anggota dapat berinteraksi dan berbagi pemikiran secara aktif. Namun, Ifan juga menyadari bahwa belum semua anggota merasa nyaman untuk berpartisipasi, yang mencerminkan tantangan yang dihadapi dalam membangun budaya komunikasi yang inklusif.

Kesadaran Ifan akan ketidaknyamanan ini menunjukkan empati dan perhatian terhadap perasaan anggota lainnya. Untuk mengatasi masalah ini, mereka sedang merencanakan sesi-sesi khusus yang bertujuan menciptakan suasana yang lebih mendukung. Ini adalah langkah positif yang menunjukkan bahwa mereka tidak hanya mengidentifikasi masalah, tetapi juga mengambil tindakan konkret untuk memperbaikinya.

Menciptakan ruang di mana setiap orang dapat berbagi ide tanpa rasa takut, Ifan dan timnya berharap dapat meningkatkan tingkat partisipasi dan keterlibatan anggota. Ini adalah langkah penting dalam menciptakan komunitas yang lebih kohesif dan kolaboratif, di mana semua suara didengar dan dihargai.

---

<sup>41</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



“Saya berpendapat bahwa kepercayaan antar anggota KOPER Jember bisa terbangun jika: 1) Terbuka dan jujur. Anggota merasa aman untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan tanpa takut dihakimi. 2) Adil. Perlakuan yang sama diberikan kepada semua anggota, tanpa adanya diskriminasi. 3) Konsisten. Janji dan komitmen yang dibuat oleh pengurus harus ditepati. 4) Transparan. Informasi penting terkait kegiatan dan keputusan organisasi harus disampaikan secara terbuka. 5) Saling menghargai. Setiap anggota merasa dihargai kontribusinya, baik besar maupun kecil.”<sup>42</sup>

Risalatul sebagai anggota Divisi Keorganisasian memberikan pandangan yang sangat positif mengenai cara membangun kepercayaan di dalam KOPER Jember. Dia menyarankan agar organisasi menciptakan lingkungan yang terbuka, jujur, adil, konsisten, dan saling menghargai. Maka dari itu, menerapkan nilai-nilai tersebut, anggota akan merasa lebih aman untuk berpartisipasi, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Jawaban Risalatul ini memberikan gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk membangun kepercayaan antar anggota KOPER Jember. Saran-saran yang diberikan sangat relevan dan dapat menjadi dasar untuk merumuskan program atau kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan antar anggota.

Beberapa faktor berkontribusi terhadap rendahnya tingkat kepercayaan antar anggota. Salah satu faktor utama adalah

---

<sup>42</sup> Risalatul Fawaiz, Wawancara dengan Anggota Devisi Keorganisasian KOPER Jember, 18 September 2024.

kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Ketika informasi tidak disampaikan secara terbuka dan jujur, anggota cenderung merasa tidak dipercaya dan diabaikan. Selain itu, ketidakadilan dalam perlakuan terhadap anggota juga dapat mengikis kepercayaan. Jika ada anggota yang merasa diperlakukan tidak adil atau diskriminatif, mereka akan cenderung menarik diri dan tidak mau terlibat dalam kegiatan organisasi.

Ketidakkonsistenan dalam perilaku dan tindakan pengurus juga dapat memicu ketidakpercayaan. Ketika janji atau komitmen yang telah dibuat tidak ditepati, anggota akan merasa dibohongi dan kehilangan kepercayaan terhadap kepemimpinan. Rendahnya tingkat kepercayaan antar anggota memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketidakpercayaan dapat menghambat komunikasi terbuka, mengurangi kerjasama tim, dan menghambat inovasi. Selain itu, ketidakpercayaan juga dapat menyebabkan konflik internal yang dapat merusak iklim kerja yang positif.

“KOPER Jember seharusnya menjadi wadah bagi anggota untuk saling belajar dan tumbuh bersama. Namun, dengan kondisi saat ini, KOPER Jember justru menjadi tempat di mana egoisme dan persaingan tidak sehat tumbuh subur. Peran KOPER Jember dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat belum optimal.”<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Muhammad Rizky Romadhoni, Wawancara dengan Anggota Devisi HUMAS KOPER Jember, 18 September 2024.

Informan selanjutnya yaitu Rizky menekankan bahwa KOPER Jember seharusnya berfungsi sebagai wadah yang mendukung anggota untuk saling belajar dan berkembang bersama. Idealnya, KOPER Jember harus menjadi tempat di mana setiap individu merasa didorong untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman, sehingga menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan saling mendukung. Namun, kenyataannya saat ini menunjukkan bahwa KOPER Jember justru telah berubah menjadi arena di mana egoisme dan persaingan tidak sehat berkembang. Hal ini menciptakan suasana yang merugikan, di mana fokus individu lebih pada kepentingan pribadi daripada tujuan bersama. Kondisi ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan dalam interaksi antar anggota, di mana rasa saling percaya dan hormat mulai pudar.

Rizky mengindikasikan bahwa peran KOPER Jember dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat di antara anggota belum terlaksana dengan baik. Ketidakmampuan untuk menciptakan iklim yang positif dan inklusif ini dapat menghambat potensi KOPER Jember sebagai organisasi yang produktif dan inovatif. Oleh karena itu, penting bagi pengurus dan anggota untuk bersama-sama mengevaluasi dan memperbaiki dinamika yang ada. Mengedepankan nilai-nilai kolaborasi dan saling menghargai, KOPER Jember dapat kembali menjadi

tempat yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran bagi semua anggotanya. Hal ini bukan hanya akan meningkatkan hubungan antar anggota, tetapi juga memperkuat fondasi KOPER Jember untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar.

“Kepercayaan antar anggota dibangun melalui konsistensi dalam komunikasi dan tindakan. Ketika anggota merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan didengarkan, kepercayaan itu akan tumbuh. Namun, saat ini, kami masih berjuang untuk mencapai tingkat kepercayaan yang optimal.”<sup>44</sup>

Ifan menekankan bahwa kepercayaan antar anggota merupakan fondasi penting dalam suatu organisasi, yang dibangun melalui konsistensi dalam komunikasi dan tindakan.

Dia menjelaskan bahwa ketika anggota merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan didengarkan, hal ini akan mendorong pertumbuhan kepercayaan di antara mereka. Ini menunjukkan pemahaman Ifan akan dinamika interpersonal yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Namun, Ifan juga mengakui bahwa saat ini mereka masih berjuang untuk mencapai tingkat kepercayaan yang optimal. Ini menunjukkan kesadaran akan tantangan yang ada dan bahwa proses membangun kepercayaan tidak selalu mudah atau instan. Keberadaan tantangan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor,

---

<sup>44</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

seperti pengalaman sebelumnya yang kurang positif, kurangnya transparansi, atau mungkin ketidakpastian dalam komunikasi.

“Untuk membangun kepercayaan, kami menerapkan prinsip transparansi dalam setiap keputusan yang diambil. Kami selalu menginformasikan anggota tentang perkembangan proyek dan keuangan organisasi. Selain itu, kami juga mengadakan kegiatan team-building, seperti workshop dan outing, yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar anggota. Sebagai contoh, setelah kami mengadakan outing, kami merasakan peningkatan kolaborasi dalam proyek-proyek film kami. Anggota menjadi lebih terbuka untuk bekerja sama dan saling mendukung, yang berdampak positif pada produktivitas. Kami juga mendorong anggota untuk saling memberikan umpan balik, yang membantu menciptakan suasana saling percaya dan menghargai.”<sup>45</sup>

Ifan kembali menjelaskan bahwa membangun kepercayaan merupakan pilar penting dalam keberlangsungan KOPER Jember. Dia mengungkapkan bahwa komunitas ini menerapkan berbagai strategi untuk memperkuat ikatan antar anggota dan menciptakan lingkungan yang saling percaya.

Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah prinsip transparansi. KOPER Jember berkomitmen untuk selalu terbuka dan jujur dalam menyampaikan informasi kepada seluruh anggota. Baik itu terkait perkembangan proyek maupun kondisi keuangan organisasi, semua anggota memiliki akses terhadap informasi yang sama. Transparansi ini, menurut Ifan, sangat penting untuk membangun kepercayaan dan menghilangkan kecurigaan di antara anggota.

---

<sup>45</sup> Afandi.

Selain transparansi, KOPER Jember juga aktif mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar anggota. Kegiatan seperti workshop dan outing tidak hanya memberikan kesempatan bagi anggota untuk saling mengenal lebih dekat, tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat tim. Ifan mencontohkan bahwa setelah mengikuti kegiatan outing, dia merasakan peningkatan signifikan dalam kolaborasi antar anggota. Hal ini tercermin dalam proyek-proyek film yang mereka kerjakan, di mana anggota menjadi lebih terbuka untuk bekerja sama dan saling mendukung.

Lebih lanjut, Ifan juga menekankan pentingnya umpan balik dalam membangun kepercayaan. KOPER Jember mendorong anggota untuk saling memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini tidak hanya membantu anggota untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, tetapi juga menciptakan suasana yang saling menghargai dan mendukung.

## 2. Memberikan Informasi yang Terbuka dan Memadai

Anggota organisasi perlu mendapatkan informasi yang transparan dan cukup tentang organisasi agar dapat bekerja dengan efektif.<sup>46</sup> Setiap anggota dalam suatu organisasi berhak dan perlu mendapatkan informasi yang jelas, lengkap, dan jujur mengenai segala hal yang berkaitan dengan organisasi tersebut.

---

<sup>46</sup> Pace, "Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan."  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Informasi yang terbuka dan memadai ini mencakup berbagai hal, mulai dari tujuan organisasi, kebijakan yang berlaku, perkembangan proyek, hingga kondisi keuangan. Melalui adanya informasi yang transparan, anggota akan merasa lebih terlibat dan terhubung dengan organisasi, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, transparansi juga dapat membangun kepercayaan antara anggota dan organisasi, serta mencegah terjadinya miskomunikasi dan kesalahpahaman. Intinya, memberikan informasi yang terbuka dan memadai kepada anggota adalah salah satu kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan saling percaya.

“Kami menyadari pentingnya memberikan informasi yang jelas dan terbuka kepada semua anggota. Untuk itu, kami menggunakan beberapa metode komunikasi. Pertama, kami memiliki grup komunikasi di aplikasi pesan instan yang memungkinkan anggota untuk mendapatkan informasi terbaru secara real-time. Kami juga mengadakan pertemuan bulanan di mana kami membahas perkembangan kegiatan, keputusan strategis, dan rencana ke depan. Dalam pertemuan ini, setiap anggota diberi kesempatan untuk bertanya dan memberikan masukan. Selain itu, kami juga mengirimkan buletin bulanan yang merangkum semua informasi penting, termasuk laporan kegiatan dan keuangan. Melalui cara ini, kami berusaha memastikan bahwa tidak ada anggota yang tertinggal informasi.”<sup>47</sup>

Dalam hal ini Ifan menjelaskan bahwa KOPER Jember sangat memperhatikan pentingnya keterbukaan informasi dalam

---

<sup>47</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

membangun komunitas yang solid. Dalam mencapai hal tersebut, komunitas ini telah menerapkan beberapa metode komunikasi yang efektif.

Salah satu metode yang digunakan adalah grup komunikasi instan. Melalui platform ini, anggota dapat dengan mudah mengakses informasi terbaru secara real-time. Informasi yang disampaikan melalui grup ini sangat beragam, mulai dari pengumuman kegiatan, perubahan jadwal, hingga pembahasan isu-isu terkini yang relevan dengan komunitas.

Selain grup komunikasi instan, KOPER Jember juga secara rutin mengadakan pertemuan bulanan. Pertemuan ini menjadi wadah bagi seluruh anggota untuk saling bertukar informasi, membahas perkembangan kegiatan, dan mengambil keputusan bersama. Setiap anggota diberikan kesempatan untuk bertanya dan memberikan masukan, sehingga tercipta suasana yang partisipatif dan demokratis.

Memastikan bahwa tidak ada anggota yang terlewatkan informasi penting, KOPER Jember juga menerbitkan buletin bulanan. Buletin ini berisi rangkuman kegiatan yang telah dilakukan, laporan keuangan, serta rencana kegiatan ke depan. Adanya buletin ini, anggota dapat mengakses informasi secara tertulis dan lebih mudah memahami perkembangan komunitas.

“Saat ini, umpan balik yang diberikan sering kali bersifat informal dan kadang tidak tepat waktu. Kami perlu



mengembangkan sistem yang lebih terstruktur untuk memberikan umpan balik, agar dapat dilakukan secara konstruktif dan objektif.”<sup>48</sup>

Ifan juga mengungkapkan bahwa saat ini, umpan balik yang diberikan dalam KOPER Jember sering kali bersifat informal dan tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada usaha untuk memberikan masukan, metode yang digunakan belum cukup efektif untuk mendukung perkembangan anggota dan organisasi secara keseluruhan.

Ifan menekankan perlunya mengembangkan sistem yang lebih terstruktur untuk memberikan umpan balik. Melalui pendekatan yang lebih terorganisir, umpan balik dapat disampaikan dengan cara yang konstruktif dan objektif, yang akan membantu anggota memahami area yang perlu diperbaiki serta merayakan pencapaian mereka. Ini menunjukkan kesadaran Ifan akan pentingnya umpan balik yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan anggota.

“Membangun komunikasi yang efektif: Melalui forum diskusi terbuka, kegiatan ice breaking, atau mentorship program. Menciptakan lingkungan yang inklusif: Semua anggota merasa diterima dan dihargai. Mengadakan kegiatan yang bersifat kolaboratif: Seperti pembuatan film bersama atau workshop. Memberikan penghargaan atas prestasi anggota.”<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Afandi.

<sup>49</sup> Fawaiz, Wawancara dengan Anggota Devisi Keorganisasian KOPER Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Risalatul mengusulkan beberapa langkah untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di KOPER Jember, antara lain dengan mengadakan forum diskusi terbuka, kegiatan ice breaking, dan program mentorship yang dapat memperkuat hubungan antar anggota. Penting juga untuk menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana semua anggota merasa diterima dan dihargai.

Selain itu, mengadakan kegiatan kolaboratif seperti pembuatan film bersama atau workshop dapat memfasilitasi interaksi yang lebih erat. Ismatul juga menekankan pentingnya

memberikan penghargaan atas prestasi anggota sebagai bentuk pengakuan dan motivasi. Menerapkan langkah-langkah ini, KOPER Jember dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan produktif, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketidakaktifan pengurus dalam memfasilitasi diskusi juga menciptakan lingkungan yang kurang kondusif untuk pertukaran informasi.

Dalam wawancara, Risalatul juga menyampaikan bahwa mereka merasa tidak ada ruang yang memadai untuk berdialog dengan pengurus mengenai masalah yang dihadapi. Hal ini menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan ketidakpuasan di antara anggota, yang seharusnya dapat dihindari dengan adanya komunikasi yang lebih baik. Oleh sebab itu, penting bagi pengurus untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam

memperbaiki situasi ini. Mereka perlu menginisiasi pertemuan rutin dan menciptakan platform di mana anggota dapat berbicara dengan bebas. Meningkatkan peran aktif pengurus dalam mendorong komunikasi terbuka, KOPER Jember dapat membangun iklim yang lebih positif dan produktif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

“Umpan balik yang diberikan cenderung bersifat subjektif dan tidak konstruktif. Seringkali, kritik disampaikan dengan cara yang menyakitkan tanpa disertai solusi. Umpan balik juga jarang diberikan secara langsung, melainkan melalui gosip atau bisikan.”<sup>50</sup>

Lebih lanjut, Risalatul mengungkapkan bahwa umpan balik yang diterima oleh anggota KOPER Jember seringkali bersifat subjektif dan kurang konstruktif. Banyak anggota merasa bahwa kritik yang disampaikan tidak jarang disampaikan dengan cara yang menyakitkan, tanpa menawarkan solusi yang dapat membantu perbaikan. Hal ini menciptakan suasana yang tidak mendukung, di mana anggota merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk berkembang.

Selain itu, umpan balik juga jarang diberikan secara langsung. Sebagian besar kritik dan saran lebih sering disampaikan melalui gosip atau bisikan di belakang, yang semakin memperburuk komunikasi dan kepercayaan antar anggota. Ketidakberanian

---

<sup>50</sup> Fawaiz, Wawancara dengan Anggota Devisi Keorganisasian KOPER Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

untuk memberikan umpan balik secara langsung menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam interaksi yang dapat menghambat perkembangan individu dan organisasi. Dalam kondisi seperti ini, penting untuk mendorong budaya umpan balik yang lebih positif dan langsung. Pengurus dan anggota perlu berupaya menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam proses pengembangan diri mereka. Maka dari itu, KOPER Jember dapat menjadi tempat yang lebih produktif dan kolaboratif bagi semua anggotanya.

“Salah satu tantangan utama yang kami hadapi adalah kurangnya partisipasi aktif dari beberapa anggota dalam pertemuan dan diskusi. Beberapa anggota merasa tidak nyaman untuk berbicara di depan umum, sehingga informasi yang disampaikan tidak selalu diterima dengan baik. Untuk mengatasi hal ini, kami mulai menerapkan metode komunikasi yang lebih inklusif, seperti diskusi kelompok kecil sebelum pertemuan besar. Kami juga menyediakan platform anonim di mana anggota dapat mengajukan pertanyaan atau memberikan masukan tanpa merasa tertekan. Selain itu, kami terus mendorong budaya saling menghargai agar setiap anggota merasa aman untuk berbagi pendapat. Langkah-langkah ini, kami berharap dapat meningkatkan transparansi dan kepercayaan di antara anggota.”<sup>51</sup>

Ifan menyatakan bahwa salah satu tantangan yang dihadapi KOPER Jember adalah bagaimana cara melibatkan semua anggota secara aktif dalam berbagai kegiatan komunitas. Dia mengakui bahwa beberapa anggota, terutama mereka yang cenderung lebih introvert, seringkali merasa kurang nyaman

---

<sup>51</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

untuk berbicara di depan umum. Hal ini tentu saja menghambat proses berbagi informasi dan ide-ide baru.

Mengatasi tantangan tersebut, KOPER Jember telah menerapkan beberapa strategi. Pertama, komunitas ini mulai mengadopsi metode diskusi kelompok kecil sebelum pertemuan besar. Melalui cara ini, anggota memiliki kesempatan untuk berinteraksi dalam kelompok yang lebih intim, sehingga mereka merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat dan mengajukan pertanyaan.

Selain itu, KOPER Jember juga menyediakan platform anonim bagi anggota untuk memberikan masukan atau mengajukan pertanyaan. Platform ini sangat berguna bagi anggota yang merasa ragu untuk berbicara secara langsung. Adanya platform anonym ini, setiap anggota dapat berpartisipasi tanpa harus khawatir akan penilaian dari orang lain.

KOPER Jember juga sangat menekankan pentingnya membangun budaya saling menghargai di antara anggota. Menciptakan lingkungan yang aman dan inklusif, diharapkan setiap anggota merasa nyaman untuk berbagi pendapat tanpa takut dihakimi.

- “- Menjadi *role model*: Pemimpin harus menunjukkan sikap yang terbuka, jujur, dan menghargai.
- Memfasilitasi komunikasi: Membuat forum diskusi yang aman dan nyaman.
- Memberikan pelatihan komunikasi efektif.

- Mengapresiasi kerja sama tim.”<sup>52</sup>

Ismatul menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan budaya dukungan antar anggota di KOPER Jember. Salah satu langkah utama yang dapat diambil adalah dengan menjadi role model yang baik. Pemimpin harus menunjukkan sikap yang terbuka, jujur, dan menghargai setiap anggota. Memberikan contoh perilaku yang positif, pemimpin dapat mendorong anggota lain untuk mengikuti jejak tersebut, menciptakan atmosfer yang saling menghargai dan mendukung.

Selain itu, Ismatul juga mengusulkan untuk memfasilitasi komunikasi yang lebih baik di antara anggota. Salah satu cara yang efektif adalah dengan membuat forum diskusi yang aman dan nyaman. Dalam konteks ini, setiap anggota dapat merasa bebas untuk berbagi ide, pendapat, dan kritik tanpa takut akan penilaian. Suasana yang kondusif ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan keterbukaan antar anggota, sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan lebih baik. Pentingnya pelatihan komunikasi juga tidak dapat diabaikan.

Terakhir Ismatul menyarankan agar KOPER Jember memberikan pelatihan tentang komunikasi efektif kepada anggotanya. Meningkatkan keterampilan komunikasi, anggota akan lebih mampu menyampaikan pendapat dan kritik dengan

---

<sup>52</sup> Ismatul Imamah, Wawancara dengan Anggota KOPER Jember, 18 September 2024.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

cara yang konstruktif, serta menerima umpan balik dengan sikap yang positif. Hal ini akan membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kualitas interaksi antar anggota. Terakhir, Ismatul menekankan pentingnya mengapresiasi kerja sama tim. Pengakuan terhadap usaha dan kontribusi anggota dalam bekerja sama akan menciptakan motivasi yang lebih tinggi untuk terus berkolaborasi. Memberikan penghargaan atau pengakuan yang layak, KOPER Jember dapat memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas di antara anggotanya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bersama.

“Komunikasi yang terbuka dan memadai memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan anggota. Setelah kami meningkatkan transparansi dan memberikan informasi yang lebih jelas, kami melihat peningkatan partisipasi dalam kegiatan. Sebagai contoh, dalam proyek film terakhir kami, kami mengadakan sesi brainstorming terbuka dan mengundang semua anggota untuk berkontribusi. Hasilnya, banyak anggota yang sebelumnya pasif mulai aktif memberikan ide dan terlibat dalam proses produksi. Salah satu anggota bahkan mengambil inisiatif untuk mengorganisir tim editing, yang sebelumnya tidak ada. Pengalaman ini menunjukkan bahwa ketika anggota merasa terlibat dan mendapatkan informasi yang cukup, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan hasil dari proyek kami.”<sup>53</sup>

Ifan menjelaskan bahwa peningkatan transparansi dan keterbukaan informasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan anggota KOPER Jember. Dia

---

<sup>53</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mengamati bahwa sejak komunitas menerapkan strategi komunikasi yang lebih baik, partisipasi anggota dalam berbagai kegiatan mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Sebagai contoh nyata, Ifan menceritakan pengalaman dalam proyek film terbaru mereka. KOPER Jember mengadakan sesi brainstorming terbuka yang mengundang semua anggota untuk memberikan ide dan masukan. Hasilnya sangat mengejutkan. Banyak anggota yang sebelumnya cenderung pasif, ternyata memiliki ide-ide kreatif yang sangat berharga. Bahkan, salah

seorang anggota yang sebelumnya tidak terlalu aktif mengambil inisiatif untuk mengorganisir tim editing, sebuah peran yang sebelumnya tidak ada dalam struktur tim.

Fenomena ini, menurut Ifan, menunjukkan bahwa ketika anggota merasa dilibatkan dan memiliki informasi yang cukup, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada kualitas dan hasil akhir dari proyek yang dikerjakan.

Penjelasan Ifan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka dan memadai memiliki korelasi positif dengan tingkat keterlibatan anggota. Ketika anggota merasa dihargai, diinformasikan, dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi, mereka akan merasa lebih memiliki dan bertanggung jawab terhadap tujuan bersama.



### 3. Mendengarkan dengan Penuh Perhatian dan Menerima Masukan

Organisasi dengan iklim komunikasi yang baik membuka diri untuk mendengarkan masukan dan informasi dari anggotanya, bahkan jika informasi tersebut bersifat kritis.<sup>54</sup> Organisasi yang memiliki iklim komunikasi yang sehat sangat terbuka untuk mendengarkan segala bentuk masukan dan informasi yang diberikan oleh anggotanya, baik itu berupa pujian, saran, maupun kritik. Bahkan jika masukan tersebut bersifat kritis atau menyinggung, organisasi tetap akan menerimanya dengan lapang dada dan mempertimbangkannya dengan serius. Sikap terbuka seperti ini menunjukkan bahwa organisasi menghargai pendapat dan kontribusi dari setiap anggotanya, serta memiliki keinginan untuk terus memperbaiki diri.

“Di KOPER Jember, kami menyadari bahwa menciptakan suasana yang mendukung keterbukaan adalah kunci untuk meningkatkan partisipasi anggota. Salah satu langkah yang kami ambil adalah mengadakan sesi diskusi terbuka setelah setiap kegiatan, di mana anggota dapat berbagi pendapat dan masukan mereka. Kami juga mengimplementasikan "kotak saran" yang memungkinkan anggota memberikan masukan secara anonim. Contohnya, setelah acara pemutaran film terakhir, banyak anggota yang memberikan masukan tentang pengaturan acara dan pemilihan film. Kami mendengarkan dengan seksama dan memutuskan untuk menerapkan beberapa saran tersebut dalam acara berikutnya, seperti memperbaiki tata letak tempat duduk dan memilih film yang lebih beragam. Langkah-langkah ini membantu anggota merasa dihargai dan

<sup>54</sup> Pace, “Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan.”

mendorong lebih banyak orang untuk berbagi pendapat mereka di masa depan.”<sup>55</sup>

Ifan menjelaskan bahwa KOPER Jember sangat menyadari pentingnya menciptakan lingkungan yang terbuka dan inklusif bagi seluruh anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut, komunitas ini telah menerapkan beberapa inisiatif. Salah satunya adalah dengan mengadakan sesi diskusi terbuka setelah setiap kegiatan. Sesi ini memberikan ruang bagi anggota untuk berbagi pendapat, memberikan masukan, atau bahkan menyampaikan kritik secara langsung.

Selain itu, KOPER Jember juga menyediakan "kotak saran" sebagai saluran tambahan bagi anggota untuk menyampaikan ide-ide atau masukan secara anonim. Hal ini sangat berguna bagi anggota yang merasa kurang nyaman untuk berbicara di depan umum. Contohnya, setelah acara pemutaran film terakhir, banyak anggota yang memberikan masukan melalui kotak saran mengenai pengaturan acara dan pilihan film. Masukan-masukan ini kemudian didiskusikan dan dipertimbangkan oleh pengurus KOPER Jember. Beberapa saran yang dianggap relevan langsung diimplementasikan pada acara berikutnya, seperti penataan tempat duduk yang lebih nyaman dan pemilihan film yang lebih beragam.

---

<sup>55</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Memberikan kesempatan bagi anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan melihat bahwa masukan mereka didengar serta ditindaklanjuti, KOPER Jember berhasil menciptakan lingkaran positif. Anggota merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap komunitas. Hal ini pada gilirannya mendorong lebih banyak anggota untuk aktif berbagi pendapat dan ide-ide baru.

"Meskipun kami telah berupaya keras untuk menciptakan iklim komunikasi yang terbuka di KOPER Jember, saya menyadari bahwa masih banyak hal yang perlu kami tingkatkan. Salah satu tantangan terbesar adalah memastikan bahwa semua anggota, terutama mereka yang kurang aktif, merasa benar-benar didengar dan dihargai. Kami juga perlu lebih konsisten dalam menindaklanjuti masukan yang diberikan anggota. Selain itu, kami masih perlu mengembangkan mekanisme yang lebih efektif untuk melibatkan anggota dari berbagai latar belakang dan minat. Saya yakin bahwa dengan terus belajar dan beradaptasi, kami dapat menciptakan lingkungan yang semakin inklusif dan mendorong partisipasi yang lebih aktif dari seluruh anggota."<sup>56</sup>

Ifan mengakui bahwa KOPER Jember telah berupaya keras untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi komunikasi terbuka di antara anggotanya. Namun, dia juga dengan jujur menyoroti beberapa tantangan yang masih dihadapi. Salah satu tantangan terbesar adalah memastikan bahwa semua anggota, terutama mereka yang kurang aktif, merasa didengar dan dihargai. Ifan menyadari bahwa masih ada kesenjangan dalam melibatkan semua anggota secara setara.

---

<sup>56</sup> Afandi.

Selain itu, Ifan juga menyoroti pentingnya konsistensi dalam tindaklanjuti masukan dari anggota. Dia mengakui bahwa meskipun KOPER Jember telah membuka berbagai saluran untuk menerima masukan, namun belum semua masukan tersebut ditindaklanjuti dengan baik dan konsisten. Hal ini tentu saja dapat mengurangi motivasi anggota untuk terus memberikan masukan di masa mendatang.

Lebih lanjut, Ifan juga melihat perlunya mengembangkan mekanisme yang lebih efektif untuk melibatkan anggota dari berbagai latar belakang dan minat. Dia menyadari bahwa tidak semua anggota memiliki tingkat keterlibatan yang sama dan perlu ada upaya lebih lanjut untuk mengakomodasi perbedaan-perbedaan tersebut.

Meskipun demikian, Ifan tetap optimis. Dia yakin bahwa dengan terus belajar dan beradaptasi, KOPER Jember dapat menciptakan lingkungan yang semakin inklusif dan mendorong partisipasi yang lebih aktif dari seluruh anggota. Hal ini menunjukkan bahwa KOPER Jember memiliki komitmen yang kuat untuk terus memperbaiki diri dan membangun komunitas yang lebih baik.

“Kami menggunakan beberapa metode untuk mendengarkan dengan penuh perhatian. Salah satunya adalah dengan mengadakan pertemuan rutin di mana setiap anggota memiliki kesempatan untuk berbicara tanpa interupsi. Kami juga melatih anggota kepengurusan untuk menjadi pendengar aktif, dengan cara meminta mereka untuk merangkum kembali apa

yang anggota lain sampaikan sebelum memberikan tanggapan. Hal ini tidak hanya menunjukkan bahwa kami menghargai pendapat mereka, tetapi juga menciptakan rasa saling menghormati.”<sup>57</sup>

Ifan menjelaskan bahwa KOPER Jember telah berupaya keras untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi komunikasi terbuka. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan metode mendengarkan aktif dalam setiap pertemuan rutin. Dalam pertemuan tersebut, setiap anggota diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapatnya tanpa interupsi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa suara setiap anggota dapat didengar dan dihargai.

Selain memberikan ruang bagi anggota untuk berbicara, KOPER Jember juga melatih para pengurusnya untuk menjadi pendengar yang aktif. Para pengurus dilatih untuk merangkum kembali apa yang telah disampaikan oleh anggota sebelum memberikan tanggapan. Praktik ini tidak hanya menunjukkan bahwa pengurus menghargai pendapat anggota, tetapi juga membantu memastikan bahwa pesan yang disampaikan telah dipahami dengan benar. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta dialog yang lebih produktif dan saling menghormati.

Penerapan metode mendengarkan aktif ini telah memberikan dampak positif bagi dinamika internal KOPER Jember. Anggota

---

<sup>57</sup> Afandi.

merasa lebih dihargai dan percaya diri untuk menyampaikan ide-ide mereka. Selain itu, praktik ini juga telah menciptakan rasa saling menghormati di antara anggota. Sebagai hasilnya, kolaborasi dan kerja sama tim semakin meningkat.

“Ya, pernah. Ketika saya memberikan kritik atau saran konstruktif, seringkali diabaikan atau bahkan dianggap sebagai bentuk perlawanan. Hal ini membuat saya enggan untuk kembali memberikan masukan di kemudian hari.”<sup>58</sup>

Mu'minin mengungkapkan pengalaman pribadinya yang menggambarkan tantangan signifikan dalam memberikan kritik atau saran konstruktif di dalam organisasi. Ketika anggota

berusaha untuk menyampaikan pendapat yang berpotensi membantu perbaikan, sering kali masukan tersebut diabaikan atau bahkan dianggap sebagai bentuk perlawanan. Sikap semacam ini menciptakan lingkungan yang tidak mendukung, di mana anggota merasa bahwa suara mereka tidak dihargai. Kondisi ini dapat menghambat komunikasi yang sehat dan produktif dalam organisasi.

Lebih jauh lagi, respons negatif terhadap masukan yang disampaikan dapat menimbulkan rasa enggan bagi anggota untuk kembali memberikan saran di masa mendatang. Ketika anggota merasa bahwa upaya mereka untuk berkontribusi justru berujung pada penolakan, mereka cenderung menarik diri dan menghindari keterlibatan lebih lanjut. Hal ini tidak hanya mengurangi potensi

---

<sup>58</sup> Amirul Mu'minin, Wawancara dengan Anggota KOPER Jember, 20 September 2024.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

inovasi dan perbaikan dalam organisasi, tetapi juga dapat menciptakan budaya ketakutan yang menghalangi anggota untuk berbagi ide-ide kreatif mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengurus untuk menciptakan lingkungan yang terbuka, inklusif, dan menerima masukan dari semua anggota.

Menghargai kritik dan saran sebagai bagian integral dari proses pengembangan organisasi akan membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan keterlibatan. Menciptakan budaya di mana anggota merasa aman dan dihargai untuk berbagi

pendapat, KOPER Jember dapat memanfaatkan potensi penuh dari anggotanya dan mendorong pertumbuhan yang lebih baik bagi seluruh komunitas.

"Sayangnya, kami belum berhasil menciptakan lingkungan di mana setiap anggota merasa didengar. Pertemuan rutin kami seringkali tidak efektif karena beberapa anggota mendominasi percakapan, sementara yang lain merasa takut untuk berbicara. Kami juga belum memberikan pelatihan yang memadai kepada pengurus untuk menjadi pendengar yang baik. Akibatnya, banyak masukan dari anggota yang terabaikan atau tidak ditindaklanjuti. Kurangnya perhatian terhadap pendapat anggota ini telah menyebabkan beberapa masalah, seperti penurunan kepercayaan dan kolaborasi yang lemah. Misalnya, meskipun banyak anggota yang meminta pelatihan teknis, permintaan tersebut tidak pernah dipenuhi. Akibatnya, anggota merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk berkontribusi."<sup>59</sup>

Ifan mengakui bahwa KOPER Jember masih menghadapi sejumlah tantangan dalam menciptakan lingkungan komunikasi

---

<sup>59</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
 digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang inklusif dan partisipatif. Dia menjelaskan bahwa pertemuan rutin yang diadakan seringkali tidak efektif dalam menampung suara seluruh anggota. Dominasi beberapa anggota dalam percakapan membuat anggota lainnya merasa enggan untuk berpartisipasi. Selain itu, kurangnya pelatihan komunikasi yang efektif bagi pengurus juga menjadi kendala. Akibatnya, banyak masukan berharga dari anggota yang terabaikan atau tidak ditindaklanjuti.

Kondisi ini, telah menimbulkan beberapa dampak negatif.

Ketidakpuasan anggota terhadap kurangnya perhatian yang diberikan pada pendapat mereka telah menyebabkan penurunan tingkat kepercayaan dan kolaborasi di antara anggota. Sebagai contoh, permintaan akan pelatihan teknis yang diajukan oleh banyak anggota tidak pernah ditindaklanjuti. Hal ini tentu saja membuat anggota merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk terus berkontribusi.

"Kami menyadari bahwa kondisi saat ini masih jauh dari ideal. Ketidakmampuan kami untuk menciptakan ruang yang inklusif bagi semua anggota adalah sebuah kelemahan yang harus segera kami atasi. Ke depannya, kami berkomitmen untuk terus belajar dan mengevaluasi metode komunikasi kami. Kami akan mengadakan pelatihan khusus untuk pengurus agar lebih terampil dalam memfasilitasi diskusi dan mendengarkan dengan aktif. Selain itu, kami juga akan melibatkan anggota dalam merancang format pertemuan yang lebih interaktif dan partisipatif. Kami percaya bahwa dengan terus belajar dan beradaptasi, kami dapat menciptakan



lingkungan yang lebih kondusif bagi tumbuhnya ide-ide baru dan kolaborasi yang lebih erat." <sup>60</sup>

Ifan juga mengakui bahwa KOPER Jember masih memiliki sejumlah kekurangan dalam menciptakan lingkungan komunikasi yang inklusif bagi semua anggota. Ia menyadari bahwa kondisi saat ini masih jauh dari ideal dan perlu dilakukan perbaikan secara signifikan. KOPER Jember berkomitmen untuk terus belajar dan mengevaluasi metode komunikasi yang telah diterapkan selama ini.

Dalam mengatasi permasalahan yang ada, KOPER Jember telah merencanakan beberapa langkah konkret. Pertama, akan diadakan pelatihan khusus bagi para pengurus untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memfasilitasi diskusi dan mendengarkan dengan aktif. Hal ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi partisipasi semua anggota. Kedua, KOPER Jember akan melibatkan anggota secara langsung dalam merancang format pertemuan yang lebih interaktif dan partisipatif. Maka dari itu, diharapkan dapat diperoleh masukan yang lebih relevan dan berharga dari anggota.

Ifan optimis bahwa dengan upaya-upaya yang dilakukan, KOPER Jember dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi tumbuhnya ide-ide baru dan kolaborasi yang lebih

---

<sup>60</sup> Afandi.

erat. Da percaya bahwa dengan terus belajar dan beradaptasi, KOPER Jember dapat mengatasi tantangan yang ada dan membangun komunitas yang lebih inklusif dan partisipatif.

#### 4. Memberikan Edukasi dan Melibatkan Anggota dalam Pengambilan Keputusan

Anggota organisasi perlu dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi penting.<sup>61</sup> Hal ini bertujuan agar mereka

merasa dihargai, diberikan kesempatan berkontribusi dan

memiliki peran penting dalam organisasi. Selanjutnya, anggota akan merasa memiliki tanggung jawab dan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

“Ya, saya sering merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan penting, terutama yang berkaitan dengan arah pengembangan KOPER Jember. Misalnya, ketika ada perubahan struktur organisasi atau pemilihan program kerja baru, saya jarang sekali diajak memberikan masukan. Hal ini membuat saya merasa tidak dianggap sebagai bagian dari komunitas dan mengurangi motivasi saya untuk berkontribusi.”<sup>62</sup>

Dalam hal ini Mala mengungkapkan perasaan ketidakterlibatan dalam pengambilan keputusan penting di dalam KOPER Jember, terutama yang berkaitan dengan arah pengembangan organisasi. Ketika anggota merasa tidak terlibat,

<sup>61</sup> Pace, “Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan.”

<sup>62</sup> Zakina Mala, Wawancara dengan Anggota KOPER Jember, 19 September 2024.

seperti dalam kasus perubahan struktur organisasi atau pemilihan program kerja baru, hal ini dapat menciptakan rasa keterasingan. Ketidakhadiran dalam proses pengambilan keputusan membuat anggota merasa seolah-olah suara mereka tidak dihargai, yang berpotensi mengurangi rasa memiliki terhadap komunitas.

Lebih lanjut, Mala menekankan bahwa kurangnya kesempatan untuk memberikan masukan dalam keputusan penting dapat berdampak negatif pada motivasi anggota untuk berkontribusi. Rasa tidak dianggap sebagai bagian dari komunitas dapat mengurangi semangat dan komitmen anggota dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Ketika anggota merasa diabaikan, mereka mungkin menjadi kurang aktif dan enggan untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan KOPER Jember secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pengurus KOPER Jember untuk menciptakan mekanisme yang memungkinkan anggota untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat dan masukan akan membantu membangun rasa saling percaya dan keterkaitan di antara semua anggota. Melibatkan anggota dalam proses ini, KOPER Jember tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan, tetapi

juga akan mendapatkan perspektif yang lebih beragam dan inovatif untuk pengembangan organisasi ke depan.

“Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan memang menjadi salah satu fokus kami. Namun, diakui masih banyak yang harus kami lakukan untuk meningkatkan partisipasi anggota. Salah satu contoh kecil yang pernah kami lakukan adalah saat memutuskan tema besar untuk festival film tahunan. Kami membuka ruang bagi anggota untuk memberikan usulan tema melalui formulir online dan kotak saran. Beberapa usulan menarik kemudian kami diskusikan bersama pengurus dan akhirnya dipilih menjadi tema festival. Meskipun demikian, tingkat keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan masih jauh dari optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kurangnya rasa percaya diri anggota akan signifikansi pendapat mereka, keterbatasan waktu akibat kesibukan pribadi, serta kurangnya pemahaman mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang berlaku. Untuk mengatasi kendala tersebut, kami berencana membentuk tim inti yang bertugas memfasilitasi diskusi dan mengumpulkan masukan dari seluruh anggota. Selain itu, kami akan menyelenggarakan rapat-rapat kecil secara berkala untuk membahas isu-isu spesifik dan melibatkan anggota yang terkait langsung. Sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, kami juga akan memberikan insentif kepada anggota yang aktif memberikan masukan. Melalui langkah-langkah ini, kami berharap dapat meningkatkan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan dan menciptakan suasana yang lebih inklusif.”

Ifan menyatakan bahwa melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu fokus utama organisasi. Upaya ini bertujuan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab anggota.

Ifan menjelaskan bahwa organisasi telah melakukan langkah-langkah kecil untuk meningkatkan partisipasi anggota, seperti melibatkan anggota dalam pemilihan tema festival film tahunan

melalui formulir online dan kotak saran. Langkah ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan.

Meskipun upaya tersebut telah dilakukan, Ifan mengakui bahwa tingkat keterlibatan anggota masih belum optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: kurangnya rasa percaya diri anggota, keterbatasan waktu akibat kesibukan pribadi, dan kurangnya pemahaman mengenai mekanisme pengambilan keputusan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Ifan berencana membentuk tim inti untuk memfasilitasi diskusi dan mengumpulkan masukan dari seluruh anggota. Selain itu, organisasi akan menyelenggarakan rapat-rapat kecil secara berkala dan memberikan insentif kepada anggota aktif. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen organisasi terhadap inklusivitas dan partisipasi anggota.

Jawaban Ifan menunjukkan pentingnya melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan suasana inklusif dan meningkatkan rasa memiliki. Strategi dan upaya perbaikan yang dilakukan organisasi dapat menjadi acuan bagi penelitian lanjutan mengenai partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan organisasi.

“Saya merasa kecewa karena kurangnya edukasi di KOPER Jember. Saya sering merasa tidak terlibat dalam pengambilan

keputusan dan tidak mengerti prosedur yang berlaku. Saya ingin belajar dan berkontribusi lebih, tapi kurangnya edukasi membuat saya merasa tidak percaya diri. Saya berharap organisasi bisa memberikan pelatihan dan dukungan yang lebih baik untuk anggota seperti saya.”<sup>63</sup>

Salsabila mengungkapkan perasaan kecewa atas kurangnya edukasi di KOPER Jember. Dia merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan dan tidak memahami prosedur yang berlaku.

Kurangnya edukasi tersebut menyebabkan Salsabila merasa tidak percaya diri dan ingin belajar lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa edukasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi anggota. Kurangnya edukasi juga berdampak pada keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan dan pemahaman prosedur organisasi.

Perasaan Salsabila mencerminkan kebutuhan akan peningkatan edukasi di KOPER Jember. Organisasi perlu memperhatikan kebutuhan anggota dan menyediakan pelatihan serta dukungan yang memadai. Maka akhirnya, anggota dapat meningkatkan kemampuan dan kontribusi mereka dalam organisasi.

"Kurangnya edukasi dari KOPER Jember merupakan salah satu tantangan besar. Banyak anggota belum memahami tujuan, visi, dan misi organisasi serta peran mereka. Hal ini menyebabkan kurangnya kesadaran partisipasi pengambilan keputusan, pemahaman prosedur, keterampilan mengelola

---

<sup>63</sup> Nuris Salsabila, Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 21 September 2024.

keuangan dan sumber daya, serta kesadaran hak dan kewajiban. Untuk mengatasi ini, kami berencana meningkatkan edukasi melalui pelatihan, sosialisasi program, pembagian materi edukasi dan pembentukan tim edukasi untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab anggota."<sup>64</sup>

Uswatun juga menyatakan bahwa kurangnya edukasi dari KOPER Jember merupakan tantangan besar yang dihadapi organisasi. Menurutnya, banyak anggota belum memahami tujuan, visi, dan misi organisasi serta peran mereka.

Kurangnya edukasi tersebut berdampak pada beberapa aspek, seperti kurangnya kesadaran partisipasi dalam pengambilan keputusan, pemahaman prosedur, keterampilan mengelola keuangan dan sumber daya, serta kesadaran hak dan kewajiban. Hal ini menunjukkan bahwa edukasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran anggota.

Kurangnya edukasi juga mempengaruhi efektivitas pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Melalui meningkatkan edukasi, organisasi dapat meningkatkan kapasitas anggota, memperbaiki pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi edukasi yang tepat sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

“Memang, memastikan semua anggota memahami proses pengambilan keputusan adalah tantangan besar bagi kami. Sejujurnya, hingga saat ini kami belum memiliki sistem yang terstruktur untuk memberikan edukasi mengenai hal ini kepada seluruh anggota. Kami biasanya hanya menyampaikan

---

<sup>64</sup> Uswatun Hasanah, Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 21 September 2024.

informasi secara informal saat rapat umum atau melalui pesan grup. Namun, seringkali informasi ini tidak sampai ke semua anggota, terutama bagi mereka yang tidak aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi. Kami menyadari bahwa kurangnya pemahaman anggota mengenai proses pengambilan keputusan merupakan suatu kelemahan yang perlu segera diatasi. Untuk itu, ke depannya kami berencana untuk mengadakan workshop atau pelatihan khusus yang menghadirkan narasumber kompeten guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme pengambilan keputusan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi. Selain itu, kami juga akan menyusun panduan atau SOP yang detail sebagai acuan bagi seluruh anggota dalam mengikuti proses pengambilan keputusan. Sebagai upaya untuk menjangkau lebih banyak anggota, kami akan memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyebarkan informasi terkait proses pengambilan keputusan, misalnya melalui infografis atau video singkat. Kami berharap dengan langkah-langkah ini, seluruh anggota dapat lebih memahami proses pengambilan keputusan dan merasa lebih terlibat dalam organisasi.”<sup>65</sup>

Ifan mengakui bahwa memastikan semua anggota memahami proses pengambilan keputusan merupakan tantangan besar bagi organisasi. Kurangnya sistem edukasi terstruktur membuat informasi hanya disampaikan secara informal.

Kurangnya pemahaman anggota mengenai proses pengambilan keputusan merupakan kelemahan organisasi. Hal ini menyebabkan anggota tidak aktif dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan. Ifan menyadari pentingnya edukasi dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi anggota.

Ifan berencana mengadakan workshop atau pelatihan khusus dengan narasumber kompeten untuk memberikan pemahaman

---

<sup>65</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
 digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id



komprehensif mengenai mekanisme pengambilan keputusan. Selain itu, panduan atau SOP akan disusun sebagai acuan bagi anggota. Langkah ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya edukasi dan struktur dalam organisasi.

Ifan berencana memanfaatkan media sosial sebagai sarana penyebarluasan informasi terkait proses pengambilan keputusan melalui infografis atau video singkat. Strategi ini bertujuan meningkatkan kesadaran dan partisipasi anggota yang tidak aktif.

Jawaban Ifan menunjukkan bahwa organisasi memahami pentingnya edukasi dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi anggota. Strategi yang direncanakan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kontribusi anggota dalam organisasi.

##### 5. Menekankan Kualitas dan Tantangan dalam Pekerjaan

Iklim komunikasi yang positif mendorong anggota untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan memberikan mereka tantangan yang sesuai dengan kemampuannya.<sup>66</sup> Iklim komunikasi yang positif dalam suatu organisasi berdampak signifikan pada kinerja anggota. Lingkungan yang mendukung dan terbuka mendorong anggota untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, karena mereka merasa didorong, dihargai dan

---

<sup>66</sup> Pace, "Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan."  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan mereka.

“Saya merasa iklim komunikasi di KOPER Jember belum optimal. Banyak anggota merasa tidak didorong dan tidak dihargai, sehingga kinerja mereka tidak maksimal. Kurangnya umpan balik dan komunikasi terbuka membuat anggota tidak mengetahui kemampuan mereka dan tidak mendapatkan tantangan yang sesuai. Hal ini menghambat pertumbuhan dan kualitas pekerjaan anggota.”

Gufon menyatakan bahwa komunikasi di KOPER Jember belum optimal. Menurutnya, banyak anggota merasa tidak didorong dan tidak dihargai, sehingga kinerja mereka tidak maksimal. Hal ini berdampak pada motivasi dan semangat kerja anggota. Gufon juga menyoroti kurangnya umpan balik dan komunikasi terbuka yang efektif, sehingga anggota tidak mengetahui kemampuan mereka dan tidak mendapatkan tantangan yang sesuai.

Kurangnya komunikasi efektif di KOPER Jember berdampak signifikan pada kinerja anggota. Kurangnya umpan balik dan komunikasi terbuka menghambat pertumbuhan dan kualitas pekerjaan anggota. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja anggota.

Jawaban Gufon menekankan pentingnya perbaikan komunikasi di KOPER Jember. Organisasi perlu meningkatkan komunikasi terbuka, umpan balik dan pengakuan terhadap kinerja anggota untuk meningkatkan motivasi dan kualitas pekerjaan.

“Budaya umpan balik di KOPER Jember sangatlah buruk. Umpan balik jarang diberikan, dan jika ada, cenderung bersifat negatif dan tidak membangun. Akibatnya, anggota menjadi takut untuk memberikan atau menerima umpan balik.”<sup>67</sup>

Mala kali ini juga mengamati bahwa budaya umpan balik di KOPER Jember saat ini masih memerlukan banyak perbaikan. Meskipun terdapat upaya untuk menciptakan ruang bagi anggota untuk berbagi pendapat, sering kali umpan balik yang diberikan tidak diterima dengan baik. Banyak anggota merasa bahwa kritik yang disampaikan tidak dianggap serius, dan ini menciptakan kesan bahwa budaya umpan balik di KOPER Jember belum sepenuhnya terbuka dan konstruktif. Hal ini berpotensi menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi, karena anggota merasa enggan untuk berbagi ide atau saran yang mungkin bermanfaat.

Selanjutnya, Mala mengungkapkan bahwa meskipun ada beberapa individu yang berusaha untuk mendorong komunikasi yang lebih terbuka, respons negatif yang diterima dari anggota lain sering kali membuat mereka ragu untuk melanjutkan. Ketidakmampuan untuk menerima kritik dengan lapang dada dan menganggapnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang menciptakan atmosfer yang tidak nyaman. Dalam kondisi ini, anggota cenderung menahan diri daripada memberikan umpan

---

<sup>67</sup> Mala, Wawancara dengan Anggota KOPER Jember.

balik yang jujur, yang pada akhirnya merugikan dinamika tim dan efektivitas organisasi.

Di sisi lain, Mala juga menekankan pentingnya membangun budaya yang mendorong pemberian dan penerimaan umpan balik secara terbuka dan konstruktif. Untuk mencapai hal ini, pengurus KOPER Jember perlu mengimplementasikan pelatihan dan kegiatan yang mempromosikan komunikasi yang sehat. Menciptakan lingkungan di mana anggota merasa aman untuk berbagi pendapat tanpa takut akan konsekuensi negatif, KOPER

Jember dapat meningkatkan keterlibatan dan kolaborasi di antara anggotanya. Maka dari itu, KOPER Jember tidak hanya dapat memanfaatkan potensi penuh dari anggotanya tetapi juga mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

“Untuk memastikan kualitas setiap proyek yang dihasilkan, KOPER telah menetapkan standar kualitas yang jelas untuk setiap jenis karya, secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan anggota, menerapkan sistem mentoring, melakukan evaluasi berkala yang melibatkan pihak eksternal, serta memberikan penghargaan atas prestasi anggota, namun demikian, tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas tetap ada, terutama dalam menghadapi keterbatasan sumber daya dan beragamnya kemampuan anggota.”<sup>68</sup>

Ifan menjelaskan bahwa KOPER telah menetapkan berbagai strategi untuk memastikan kualitas proyek. Strategi tersebut mencakup penetapan standar kualitas jelas, pelatihan dan pengembangan anggota secara rutin, sistem mentoring, evaluasi

---

<sup>68</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berkala melibatkan pihak eksternal dan penghargaan atas prestasi anggota. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen KOPER terhadap kualitas.

Meskipun KOPER telah menerapkan strategi tersebut, Ifan mengakui bahwa tantangan masih ada, terutama dalam menjaga konsistensi kualitas. Keterbatasan sumber daya dan perbedaan kemampuan anggota menjadi hambatan utama. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya dan pengembangan kemampuan anggota.

Jawaban Ifan menunjukkan bahwa KOPER memahami pentingnya kualitas dan terus berupaya meningkatkannya. Namun, organisasi perlu terus mengatasi tantangan dan mengoptimalkan strategi yang ada untuk mencapai kualitas yang konsisten.

“Awalnya, saya tertarik bergabung dengan KOPER Jember karena minat saya yang besar terhadap dunia perfilman. Namun, seiring berjalannya waktu, motivasi saya semakin menurun karena berbagai kendala yang saya hadapi termasuk kurangnya kegiatan dari pengurus.”<sup>69</sup>

Mu'min mengungkapkan bahwa ketertarikan awalnya untuk bergabung dengan komunitas ini berakar dari minatnya yang besar terhadap dunia perfilman. Namun, seiring berjalannya waktu, motivasinya mulai menurun karena berbagai kendala yang

---

<sup>69</sup> Mu'minin, Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dihadapinya, termasuk kurangnya kegiatan yang diadakan oleh pengurus.

Dari pernyataan Mu'min, terlihat bahwa minat yang kuat dapat menjadi pendorong awal yang signifikan untuk bergabung dengan sebuah organisasi. Namun, minat tersebut tidak cukup untuk mempertahankan motivasi jika tidak didukung oleh kegiatan yang memadai. Ketika pengurus KOPER Jember tidak mampu menyediakan program atau acara yang menarik, anggota seperti Mu'min mulai merasa kehilangan arah dan tujuan. Hal ini

menunjukkan bahwa keberadaan kegiatan yang rutin dan bermanfaat sangat penting untuk menjaga semangat anggota agar tetap terlibat.

Selanjutnya, kurangnya kegiatan dari pengurus dapat menciptakan perasaan stagnasi di antara anggota. Mu'min mungkin merasa bahwa kontribusinya tidak dihargai atau bahwa potensi kreatifnya tidak dimanfaatkan secara optimal. Dalam hal ini, komunikasi yang baik antara pengurus dan anggota menjadi sangat penting. Jika pengurus dapat mendengarkan aspirasi dan kebutuhan anggota, mereka dapat merancang program yang lebih relevan dan menarik. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja anggota KOPER Jember bukan hanya tentang menyediakan kegiatan, tetapi juga tentang membangun hubungan yang saling mendukung dan menghargai.

Akhirnya, penting bagi KOPER Jember untuk mengevaluasi kembali strategi mereka dalam melibatkan anggota. Mendengarkan suara anggota seperti Mu'min dan menciptakan kegiatan yang sesuai dengan minat mereka, KOPER Jember dapat menciptakan lingkungan yang lebih dinamis dan produktif. Memperkuat motivasi kerja anggota akan membawa dampak positif tidak hanya pada individu, tetapi juga pada komunitas secara keseluruhan.

“Frekuensi saya menghasilkan ide baru semakin menurun seiring berjalannya waktu. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dan apresiasi dari lingkungan sekitar.”<sup>70</sup>

Ismatul mengungkapkan bahwa frekuensi dirinya dalam menghasilkan ide-ide baru dan kreatif di KOPER Jember semakin menurun seiring berjalannya waktu. Hal ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh anggota dalam menjaga semangat inovasi di dalam komunitas. Ketika lingkungan tidak memberikan dukungan dan apresiasi yang cukup, anggota bisa merasa kehilangan motivasi untuk berkontribusi dengan ide-ide segar.

Ismatul menjelaskan bahwa kurangnya dukungan dari rekan-rekan dan pengurus KOPER Jember membuatnya merasa bahwa ide-ide yang dihasilkan tidak dihargai. Ketiadaan pengakuan terhadap usaha dan kreativitas individu dapat mengakibatkan

---

<sup>70</sup> Imamah, Wawancara dengan Anggota KOPER Jember.

penurunan semangat untuk berinovasi. Dalam suasana yang tidak mendukung, anggota cenderung merasa tertekan dan kurang berani untuk mengekspresikan pemikiran kreatif mereka.

Lebih lanjut, Ismatul mengungkapkan bahwa lingkungan yang tidak memberikan penghargaan dapat menciptakan pola negatif yang sulit untuk diatasi. Ketika anggota merasa bahwa ide-ide mereka tidak mendapat tempat, mereka mungkin akan lebih memilih untuk tidak berpartisipasi dalam diskusi atau brainstorming. Hal ini pada akhirnya akan menghambat

perkembangan KOPER Jember secara keseluruhan, karena inovasi dan kreativitas adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Penting bagi KOPER Jember untuk menciptakan budaya yang menghargai dan mendukung kreativitas anggotanya.

Melalui pengakuan dan apresiasi terhadap ide-ide baru, KOPER Jember dapat membangkitkan semangat inovasi di antara anggotanya, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan kolaboratif.

“Di KOPER Jember sebenarnya saya diajarkan untuk menjemput bola, yang mana saya jika ada ide-ide menarik, saya dipersilahkan untuk berkonsultasi dengan senior-senior atau mas-mas dan mbak-mbak di KOPER Jember. Namun kami mengakui para pengurus di KOPER Jember kurang memberikan kegiatan-kegiatan untuk mendorong kreativitas anggotanya, sehingga lambat laun banyak anggota yang tidak aktif di KOPER(Komunitas Perfilman) Jember.”<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Nurlaili, Wawancara dengan Wakil Ketua Umum KOPER Jember.



Febrilia menjelaskan bahwa di KOPER Jember, dia sebenarnya diajarkan untuk menjemput bola, yang berarti bahwa anggota diharapkan untuk proaktif dalam menghadirkan ide-ide menarik. Dia merasa dipersilakan untuk berkonsultasi dengan senior-senior serta rekan-rekan di KOPER Jember ketika memiliki gagasan yang ingin disampaikan. Pendekatan ini seharusnya dapat mendorong kreativitas dan inovasi di antara anggota, menciptakan suasana di mana setiap individu merasa dihargai dan didengar. Namun, meskipun ada kesempatan untuk

berkolaborasi, Febrilia merasakan adanya kekurangan dalam hal dukungan dari pengurus.

Di samping itu, Febrilia mengungkapkan bahwa pengurus KOPER Jember kurang memberikan kegiatan-kegiatan yang dirancang khusus untuk mendorong kreativitas anggota. Tanpa adanya program atau inisiatif yang memfasilitasi eksplorasi ide-ide baru, banyak anggota yang merasa kehilangan motivasi untuk berkontribusi. Hal ini menyebabkan perlambatan dalam partisipasi anggota, yang pada akhirnya berujung pada ketidakaktifan. Dalam suasana yang seharusnya mendukung inovasi, kurangnya kegiatan yang menginspirasi dapat membuat semangat anggota menurun.

Maka dari itu, Febrilia menekankan pentingnya pengurus KOPER Jember untuk lebih aktif dalam menciptakan lingkungan

yang mendorong kreativitas. Dalam merancang kegiatan yang melibatkan anggota secara langsung, KOPER Jember dapat membangkitkan kembali semangat kolaborasi dan inovasi di antara anggotanya. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan partisipasi, tetapi juga memperkuat ikatan antar anggota, menciptakan komunitas yang lebih dinamis dan produktif.

“Meskipun kami telah berupaya mengatasi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas produksi dengan membentuk tim inti, mengadakan evaluasi berkala, memperkuat komunikasi, dan memberikan feedback konstruktif, namun keterbatasan sumber daya, perbedaan kemampuan anggota, serta kurangnya koordinasi yang efektif masih menjadi kendala utama. Contoh kasus keterlambatan produksi pada proyek film pendek yang lalu telah mengajarkan kami pentingnya perencanaan matang dan komunikasi yang baik dalam setiap proyek, sehingga kami berkomitmen untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produksi KOPER.”<sup>72</sup>

Ifan kembali menjelaskan, upaya KOPER dalam mengatasi tantangan konsistensi kualitas produksi. Upaya tersebut meliputi pembentukan tim inti, evaluasi berkala, perkuatan komunikasi dan pemberian feedback konstruktif. Meskipun demikian, keterbatasan sumber daya, perbedaan kemampuan anggota dan kurangnya koordinasi efektif masih menjadi kendala utama. Ifan juga menyebutkan contoh kasus keterlambatan produksi proyek film pendek yang lalu sebagai pelajaran pentingnya perencanaan matang dan komunikasi baik.

---

<sup>72</sup> Afandi, Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember.  
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Keterbatasan sumber daya dan perbedaan kemampuan anggota merupakan hambatan signifikan bagi KOPER. Kurangnya koordinasi efektif juga memperburuk situasi. Namun, komitmen Ifan dan KOPER untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produksi menunjukkan kesadaran akan pentingnya perbaikan.

Secara keseluruhan, membangun iklim komunikasi organisasi yang positif di KOPER Jember merupakan langkah krusial untuk meningkatkan produktivitas dan partisipasi anggota. Berdasarkan analisis data, terungkap bahwa iklim komunikasi di KOPER Jember masih belum optimal. Kurangnya komunikasi terbuka, umpan balik, dan pengakuan terhadap kinerja anggota berdampak pada motivasi dan kualitas pekerjaan. Keterbatasan sumber daya dan perbedaan kemampuan anggota juga menjadi hambatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan iklim komunikasi dan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya membangun iklim komunikasi yang positif di KOPER Jember. Pengurus perlu meningkatkan komunikasi terbuka, umpan balik, dan pengakuan terhadap kinerja anggota. Selain itu, perlu dilakukan pengembangan kemampuan anggota dan pengelolaan sumber daya yang efektif. Dengan demikian, KOPER Jember dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

### C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis peneliti terhadap data yang diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi berkenaan dengan membangun iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan produktivitas KOPER Jember, dari analisis peneliti perlu dilakukan pembahasan hasil temuan. Maka dari itu, pembahasan hasil temuan disesuaikan dengan subtopik yang menjadi pokok pembahasan, agar lebih memudahkan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan. Pemikiran peneliti, hubungan kategori dan aspek, posisi hasil dalam kaitannya dengan hasil sebelumnya, serta penafsiran hasil yang di lapangan semuanya diulas dalam pembahasan hasil temuan.<sup>73</sup>

Adapun pembahasan temuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember**

Analisis data menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember masih belum optimal. Kurangnya komunikasi terbuka dan umpan balik berdampak pada motivasi dan kualitas pekerjaan anggota. Hal ini sesuai dengan teori iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules yang menyatakan bahwa iklim komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota. Kurangnya komunikasi terbuka juga menghambat pertukaran ide dan inovasi di dalam organisasi.

---

<sup>73</sup> F. R. Fiantika, "Metodologi Penelitian Kualitatif-Feny Rita Fiantika," *Mohammad Wasil, Sri Jumiwati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, Imam Mashudi, Nur Hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputri, Nuryami, Lukman Waris (Y. Novita (ed.)), 2022.*

Kondisi ini ditandai oleh kurangnya kepercayaan, proses pengambilan keputusan bersama yang terbatas dan komunikasi ke bawah yang kurang efektif. Hal ini tidak sejalan dengan teori iklim komunikasi organisasi ideal menurut Redding, yang menekankan pentingnya kepercayaan, kebebasan dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Kurangnya kepercayaan ini juga mempengaruhi kohesi tim dan kerjasama antar anggota, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan anggota.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas anggota. Iklim komunikasi yang positif meningkatkan motivasi, kualitas pekerjaan dan produktivitas anggota. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas organisasi menurut Sulaeman. Produktivitas yang tinggi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor penghambat produktivitas anggota di KOPER Jember meliputi kurangnya pelatihan, sumber daya yang terbatas dan komunikasi yang kurang efektif. Kondisi ini berbeda dengan teori produktivitas organisasi menurut Wirawan. Kurangnya pelatihan ini juga mempengaruhi kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan anggota melalui pelatihan dan pengembangan.

Persepsi anggota tentang iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember masih belum positif. Anggota merasa kurang terlibat dalam

pengambilan keputusan dan kurang menerima umpan balik yang memadai. Hal ini sesuai dengan teori iklim komunikasi organisasi menurut Poole. Persepsi yang negatif ini juga mempengaruhi motivasi dan kinerja anggota.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan produktivitas anggota di KOPER Jember memiliki keterkaitan yang signifikan. Iklim komunikasi yang positif meningkatkan produktivitas anggota, sedangkan iklim komunikasi yang negatif menurunkan produktivitas. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas organisasi menurut Greenberg. Keterkaitan ini juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan iklim komunikasi organisasi melalui peningkatan komunikasi terbuka, umpan balik dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Peningkatan komunikasi terbuka dan transparan antara pimpinan dan anggota juga penting untuk membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan kerja. Selain itu, perlu dibuat kebijakan komunikasi yang jelas dan efektif serta dilakukan pelatihan komunikasi bagi anggota. Membuat sistem umpan balik yang efektif juga akan membantu memantau dan meningkatkan kualitas komunikasi di dalam organisasi. Maka dari itu, diharapkan produktivitas dan kinerja anggota dapat meningkat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Analisis data menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di KOPER Jember masih belum optimal, sehingga mempengaruhi produktivitas anggota. Hal ini sesuai dengan teori iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules yang menyatakan bahwa iklim komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota. Kurangnya komunikasi terbuka, kepercayaan, dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan menjadi faktor penghambat produktivitas.

Kesimpulan ini juga didukung oleh teori produktivitas organisasi menurut Sulaeman yang menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, termasuk iklim komunikasi organisasi. Selain itu, teori iklim komunikasi organisasi menurut Redding menekankan pentingnya kepercayaan, kebebasan, dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perbaikan iklim komunikasi organisasi sangat penting.

Dalam konteks ini, perlu dilakukan perbaikan iklim komunikasi organisasi melalui peningkatan komunikasi terbuka, umpan balik, dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja anggota, sejalan dengan teori produktivitas organisasi menurut Greenberg yang menyatakan bahwa

produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, termasuk iklim komunikasi organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada penelitian yang berjudul “Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember”, peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

### **1. Kepada Anggota KOPER Jember**

Anggota KOPER Jember diharapkan untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi dengan menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka, serta membangun kepercayaan antar anggota dengan memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, penting untuk mengambil inisiatif dalam mengajukan ide atau program kerja, mendorong budaya umpan balik yang positif, dan menghadiri kegiatan yang diselenggarakan untuk memperkuat keterlibatan. Dukungan terhadap inisiatif pengurus juga sangat penting, di mana anggota dapat memberikan masukan konstruktif dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Terakhir, meningkatkan keterampilan komunikasi pribadi, seperti mendengarkan aktif dan menyampaikan pendapat dengan jelas, akan sangat membantu dalam menciptakan interaksi yang lebih produktif.

### **2. Kepada Pengurus KOPER Jember**

Pengurus KOPER Jember disarankan untuk aktif menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan inklusif dengan mendorong anggota untuk berbagi pendapat dan ide-ide mereka. Penting bagi pengurus untuk



menyediakan forum diskusi yang rutin, sehingga anggota merasa dihargai dan didengar. Selain itu, pengurus perlu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota dan menghargai setiap kontribusi, guna membangun kepercayaan dan kolaborasi di antara anggota. Mengadakan pelatihan atau workshop tentang keterampilan komunikasi juga dapat membantu anggota dalam meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, pengurus sebaiknya menginisiasi kegiatan yang melibatkan seluruh anggota untuk memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan keterlibatan. Melalui langkah-langkah ini, pengurus dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan KOPER Jember secara keseluruhan.

### 3. Kepada Peneliti

Peneliti disarankan untuk terus melakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi di KOPER Jember, serta dampaknya terhadap produktivitas anggota. Selain itu, penting untuk melibatkan anggota KOPER Jember secara aktif dalam proses penelitian, agar hasil yang diperoleh lebih relevan dan aplikatif. Peneliti juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan survei atau wawancara lanjutan guna mendapatkan perspektif yang lebih luas tentang tantangan dan peluang dalam komunikasi organisasi. Hasil penelitian sebaiknya disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami dan dapat diakses oleh semua anggota, sehingga mereka dapat menerapkan temuan tersebut dalam praktik sehari-hari. Terakhir, peneliti dapat merekomendasikan strategi implementasi yang

konkret berdasarkan hasil penelitian untuk membantu KOPER Jember dalam meningkatkan iklim komunikasi dan produktivitas secara berkelanjutan.

#### 4. Kepada Pembaca

Pembaca disarankan untuk memahami pentingnya iklim komunikasi yang positif dalam organisasi dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi produktivitas. Cobalah untuk menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang baik dalam interaksi sehari-hari, baik di lingkungan kerja maupun dalam komunitas. Selain itu, pembaca diharapkan untuk mendukung upaya-upaya yang dilakukan oleh KOPER Jember dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada anggota dan pengurus.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Moch. Alfin. Wawancara dengan Anggota Devisi Distribusi KOPER (Komunitas Perfilman) Jember., 18 September 2024.
- Afandi, Ach. Ifan. Wawancara dengan Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 29 November 2024.
- Aldizza, Devanada Bulan, dan Hedi Pudjo Santosa. “Iklim Komunikasi Organisasi PSIS Semarang pada Masa Pandemi Covid-19.” *Interaksi Online* 10, no. 1 (2021): 37–53.
- Arsyad, Andi Asy’hary J., S. I. Kom, M. I. Kom, Muhammad Ramlan Febriansyah, S. Kom, dan M. I. Kom. *Iklim Komunikasi Organisasi Kantor Pelayanan Publik*. Penerbit Adab, 2022.
- Cartono, Cartono, dan Asep Maulana. “Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi.” *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 10, no. 2 (2019): 228–35.
- Creswell, John W., dan J. David Creswell. *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications, 2017.
- Darudono, Meliza Putri, dan Nadia Itona Siregar. “Iklim Komunikasi Organisasi pada Kantor Balai Sertifikasi dan Perbenihan Tanaman Hutan.” *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 2 (2023): 196–218.
- Dewi, Ayu Septika. “Pola Komunikasi Kelompok dalam Memproduksi Film di Pekanbaru (Studi pada Komunitas Pecinta Film (KOMFEK) Pekanbaru).” PhD Thesis, Universitas Islam Riau, 2017. <https://repository.uir.ac.id/2171/>.
- Douw, Norvita Irjadani, M. Syamsul Maarif, dan Lukman M. Baga. “Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development di Tambang Bawah Tanah DMLZ (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 7, no. 2 (2021): 316–316.
- Fauzi, Ahmad, dan Sarwititi Sarwoprasodjo. “Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja aparatur di Pemerintahan Desa.” *Jurnal Sosiologi Pedesaan* 124134 (2014). <https://www.academia.edu/download/52619140/I14afa1.pdf>.
- Fawaiz, Risalatul. Wawancara dengan Anggota Devisi Keorganisasian KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 18 September 2024.
- Fiantika, F. R. “Metodologi Penelitian Kualitatif-Feny Rita Fiantika.” *Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, Leli Honesti, Sri Wahyuni, Erland Mouw, Jonata, Imam*

Mashudi, Nur Hasanah, Anita Maharani, Kusmayra Ambarwati, Resty Noflidaputri, Nuryami, Lukman Waris (Y. Novita (ed.)), 2022.

Hardiyanti, Diah Sri. "Iklim Komunikasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Magelang)." PhD Thesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58265/>.

Hasanah, Uswatun. Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 21 September 2024.

Hidayat, Hendra, Lisa Anggraini, M. Ridha, dan Aminah Swarnawati. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai PTS di Riau." *Jurnal Pustaka Komunikasi* 5, no. 1 (2022): 53–64.

Hilal, Ahmad Abadi Saiful, Asep Suryana, dan Uud Wahyudin. "Peranan Iklim Komunikasi Organisasi pada Organisasi dan Perusahaan dalam Kondisi Bonus Demografi." *Komunikologi: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial* 7, no. 1 (2023): 98–106.

Humaizi, M. A., dan Iskandar Zulkarnain. "Pengantar Ilmu Komunikasi: Buku Ajar." PT. Media Penerbit Indonesia, 2024. <http://repository.mediapenerbitindonesia.com/349/1/%28%20bisbn%29t%20318%20-%20buku%20ajar%20pengantar%20ilmu%20komunikasi.pdf>.

Imamah, Ismatul. Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 18 September 2024.

Katili, Graciela Virginia, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9, no. 1 (2021).

Lampung, Kementerian Agama-Provinsi. "Mulai Dari Keluarga." Diakses 29 November 2024. <https://lampung.kemenag.go.id/home/artikel/artikel>.

Mala, Zakina. Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 19 September 2024.

Mu'minin, Amirul. Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 20 September 2024.

Muspawi, Mohamad, Firman Firman, dan Yeni Confristha Manullang. "Penciptaan Iklim Komunikasi Organisasi (Tinjauan Peran Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi)." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 3 (2021): 1459–64.

- Herlina Ayu, dan Lina Sunyata. “Distorsi Komunikasi Vertikal pada Departemen Housekeeping Hotel Orchardz Gajahmada Pontianak.” *Komunika-Jurnal Ilmu Komunikasi* 2, no. 2 (2019).
- Nurlaili, Febrilia. Wawancara dengan Wakil Ketua Umum KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 17 September 2024.
- Pace, R. Wayne. “Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan,” 2013.
- Parengkuan, Eduard Arnando. “Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja.” *Jurnal Manajemen STEI* 2, no. 2 (2019): 145–53.
- Penyusun, Tim. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Surabaya: Unesa University Press, 2006.
- Tim Penyusun UIN KHAS Jember. “Karya Tulis Ilmiah.” *Jember: UIN Jember Prees*, 2021.
- Tim Penyusun UNESA. “Pedoman Penulisan Skripsi.” *Universitas Negeri Surabaya*, 2014.
- “Productivity.” dalam *Wikipedia*, 11 Mei 2024. <https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Productivity&oldid=1223324835>.
- Rahmadani, Syifa Sharifa, Kokom Komariah, dan Hanny Hafiar. “Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat.” *Jurnal Pustaka Komunikasi* 5, no. 2 (2022): 305–17.
- Romadhoni, Muhammad Rizky. Wawancara dengan Anggota Devisi HUMAS KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 18 September 2024.
- Salmaa. “Pendekatan Penelitian: Pengertian, Jenis, dan Contoh.” *Penerbit Deepublish* (blog), 17 Maret 2023. <https://penerbitdeepublish.com/pendekatan-penelitian/>.
- Salsabila, Nuris. Wawancara dengan Anggota KOPER (Komunitas Perfilman) Jember, 21 September 2024.
- Septina, Ane Dwi. “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Berdasarkan Perspektif Aparatur Sipil Negara Non-Struktural.” *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 24, no. 1 (2020): 1–16.
- “Surat Al-Baqarah Ayat 83: Arab, Latin, Terjemah Dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online.” Diakses 18 Oktober 2024. <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/83>.

- Syah, Junaid. "Iklim Komunikasi Organisasi yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wara Kota Palopo." *Ragam Penelitian Mesin* 1, no. 2 (2020): 103–12.
- Utami, Destiani Putri, Dwi Melliani, Fermim Niman Maolana, Fitriana Marliyanti, dan Asep Hidayat. "Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 12 (2021): 2735–42.
- Wibowo, Stevani Evens. "Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Komunikasi Organisasi pada Karyawan PT Eloda Mitra (Bernardi)." PhD Thesis, Widya Mandala Cathatolic University Surabaya, 2016. <http://www.repository.wima.ac.id/7480/1/abstrak.pdf>.
- Yin, Robert K. "Case study research: Design and methods Sage Publications." *Thousand oaks* 5 (2009).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## LAMPIRAN

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Syaifurrahman  
Nim : 204103010003  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur – unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur – unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Jember, 18 Oktober 2024

Saya yang menyatakan









**MATRIK PENELITIAN**

<b>Judul</b>	<b>Konteks Penelitian</b>	<b>Fokus Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Membangun Iklim Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Anggota KOPER Jember	Penelitian “ Membangun Iklim Komunikasi Organisasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Anggota KOPER Jember “ Penelitian ini penting untuk dilakukan karena beberapa alasan. Alasan yang pertama adalah organisasi akan sulit mencapai potensi terbaiknya, ini karena anggota tidak termotivasi, tidak semangat, dan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Alasan kedua yaitu dapat menyebabkan konflik dan ketidakpercayaan antar anggota, ini dapat mengganggu suasana kerja dan menghambat kinerja organisasi. Alasan yang terakhir adalah dapat kelelahan bagi anggota, ini dapat menurunkan kesehatan dan kesejahteraan anggota,	1. Bagaimana Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember? 2. Bagaimana meningkatkan Produktivitas KOPER Jember?	- Iklim Komunikasi Organisasi	- Keterbukaan komunikasi - Kepercayaan antar anggota - Dukungan antar anggota - Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan - Umpan balik yang konstruktif

	<p>dan ultimately, kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami beberapa faktor utama: (1) Di Jember, pendidikan film masih terfokus pada level akademik. Banyak talenta muda yang mempelajari ilmu film namun minim kesempatan untuk mengaplikasikannya dalam praktik. Hal ini berbeda dengan Yogyakarta, di mana banyak sineas seperti Ifa Isfansyah, Joko Anwar, dan lainnya yang awalnya juga berasal dari komunitas film seperti KOPER Jember ini. Keterkaitan antara akademisi dan komunitas film yang kuat menjadi kunci pengembangan industri film di Yogyakarta. (2) Jember memiliki potensi besar untuk berkembang dalam industri film. Banyak talenta muda berbakat yang ingin berkarya dan membangun komunitas film yang dinamis. Namun, mereka membutuhkan dukungan dan bimbingan yang tepat untuk memaksimalkan potensi tersebut.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Budaya organisasi yang positif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja</li> <li>- Semangat kerja</li> <li>- Kerjasama dan kolaborasi</li> <li>- Kreativitas dan inovasi</li> <li>- Kualitas dan kuantitas pekerjaan</li> <li>- Pencapaian target</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktivitas Anggota</li> </ul>		

### PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana KOPER Jember menciptakan lingkungan yang mendukung anggota untuk mengekspresikan ide dan pendapat mereka secara bebas? Bisakah Anda ceritakan beberapa contoh konkret dari pengalaman anggota?
2. Apa saja langkah-langkah yang diambil oleh KOPER Jember untuk membangun kepercayaan di antara anggota, dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kolaborasi dan produktivitas dalam komunitas?
3. Dalam konteks komunikasi yang positif, bagaimana KOPER Jember mendorong anggota untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam proyek-proyek yang mereka jalankan? Apakah ada cerita atau pengalaman Anda yang bisa dibagikan?
4. Bagaimana KOPER Jember memastikan bahwa semua anggota mendapatkan informasi yang jelas dan terbuka mengenai kegiatan dan keputusan organisasi? Bisakah Anda ceritakan metode atau alat komunikasi yang digunakan?
5. Apa saja tantangan yang dihadapi KOPER Jember dalam memberikan informasi yang memadai kepada anggota, dan bagaimana organisasi ini mengatasi tantangan tersebut untuk meningkatkan transparansi?
6. Menurut Anda selama berada di KOPER, bagaimana dampak dari komunikasi yang terbuka dan memadai terhadap keterlibatan anggota dalam kegiatan KOPER Jember? Apakah ada contoh spesifik yang bisa menjelaskan hal ini?
7. Bagaimana KOPER Jember menciptakan suasana yang mendukung anggota untuk memberikan masukan dan pendapat mereka secara terbuka? Bisa kamu ceritakan beberapa contoh konkret tentang bagaimana masukan tersebut diintegrasikan ke dalam kegiatan organisasi?
8. Dalam pengalaman Anda, apa saja metode atau teknik yang digunakan oleh KOPER Jember untuk mendengarkan dengan penuh perhatian terhadap anggota, dan bagaimana hal tersebut berdampak pada hubungan antar anggota serta perkembangan organisasi?

9. Bagaimana KOPER Jember memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang cukup tentang proses pengambilan keputusan dalam organisasi? Bisa kamu ceritakan beberapa metode atau kegiatan edukasi yang telah dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan anggota?
10. Dalam pengalamanmu, bagaimana KOPER Jember melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan? Apakah ada contoh konkret di mana masukan dari anggota telah mempengaruhi keputusan penting dalam organisasi?
11. Bisakah Anda menjelaskan secara detail bagaimana KOPER memotivasi dan mendorong anggotanya untuk selalu mengejar kualitas dalam setiap proyek yang dikerjakan? Apa saja mekanisme atau program yang telah diterapkan untuk memastikan bahwa setiap karya yang dihasilkan memiliki standar kualitas yang tinggi?
12. Apa saja tantangan terbesar yang dihadapi KOPER dalam menjaga konsistensi kualitas produksi, dan bagaimana organisasi mengatasi tantangan tersebut? Adakah contoh kasus di mana kualitas suatu proyek pernah menjadi permasalahan, dan apa pelajaran yang diambil dari kejadian tersebut?

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Membangun Iklim Komunikasi Organisasi untuk  
Meningkatkan Produktivitas KOPER Jember

Lokasi Penelitian: Sekretariat KOPER Jember

No	Tanggal	Jenis Kegiatan		
1	14 Agustus 2024	Meminta surat izin penelitian di Akademik		
2	1-11 Juni 2024	Mempersiapkan pertanyaan untuk wawancara		
3	15-17 Agustus 2024	Membuat janji hari dan tanggal bersama narasumber untuk bersedia diwawancarai		
No.	Tanggal	Jenis Kegiatan	Narasumber	TTD
1	17/09/2024	Wawancara	Febrilia Nurlaili	
2	18/09/2024	Wawancara	Moch. Alfin Abdillah	
3	18/09/2024	Wawancara	Muh. Rizky Romadhoni	
4	18/09/2024	Wawancara	Risalatul Fawaiz	
5	18/09/2024	Wawancara	Ismatul Imamah	
6	19/09/2024	Wawancara	Zakina Mala Fadhila	
7	20/09/2024	Wawancara	Amirul Mu'minin	
8	21/09/2024	Wawancara	Nuris Salsabila Zulfi R.	
9	21/09/2024	Wawancara	Uswatun Hasanah	
10	22/09/2024	Wawancara	Muhammad Gufron	
11	29/11/2024	Wawancara	Ach. Ifan Afandi	

**FOTO KEGIATAN**

NO	Foto	Kegiatan	Hari dan Tanggal
1		Wawancara dengan Wakil Ketua Umum KOPER Jember Febrilia Nurlaili	Selasa, 17 September 2024
2		Wawancara dengan Anggota Devisi Distribusi KOPER Jember Moc. Alfin Abdillah	Rabu, 18 September 2024
3		Wawancara dengan Anggota Devisi HUMAS KOPER Jember Muh. Rizky Romadoni	Rabu, 18 September 2024

4		<p>Wawancara dengan Anggota Devisi Keorganisasian KOPER Jember Risalatul Fawaiz</p>	<p>Rabu, 18 September 2024</p>
5		<p>Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Ismatul Imamah</p>	<p>Rabu, 18 September 2024</p>
6		<p>Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Zakina Mala Fadhila</p>	<p>Kamis, 19 September 2024</p>
7		<p>Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Amirul Mu'minin</p>	<p>Jum'at, 20 September 2024</p>

8		Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Nuris Salsabila Zulfirani	Sabtu, 21 September 2024
9		Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Uswatun Hasanah	Sabtu, 21 September 2024
10		Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Muhammad Gufron	Minggu, 22 September 2024
11		Wawancara dengan Anggota KOPER Jember Ach. Ifan Afandi	Sabtu, 29 November 2024



## BIODATA PENELITI



Nama : Muh. Syaifurrahman  
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 26 Februari 2002  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Alamat : Rt.001/Rw.02, Dusun Grejeg Barurejo,  
 Desa Kalibaru Manis, Kecamatan  
 Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi.  
 Agama : Islam  
 E-mail : [muh.syaifurrahman026@gmail.com](mailto:muh.syaifurrahman026@gmail.com)  
 Nomer HP : 0821-3175-6609  
 Nama Ayah : Syaifullah  
 Nama Ibu : Rohmah  
 Riwayat Pendidikan : SDN 4 Kalibaru Manis (2008-2014)  
 SMPN 2 Kalibaru (2014-2017)  
 SMA NURIS Jember (2017-2020)  
 UIN KHAS Jember (2020-Sekarang)  
 Pengalaman Organisasi : Pengurus IKMARIS (Ikatan Mahasiswa  
 Alumni Nuris) (2022-2023), Pengurus  
 Pusat IMAN (Ikatan Mahasiswa Alumni  
 Nuris) (2023-Sekarang), Pengurus  
 KOPER (Komunitas Perfilman) Jember  
 (2023-2024), Anggota Pagar Nusa Pac.  
 Patrang (2021-Sekarang).