

KOMUNIKASI ORGANISASI PUSKESMAS IV DENPASAR SELATAN DALAM PENINGKATAN IKLIM KERJA YANG POSITIF

I Dewa Gde Adi Suputra¹, I Wayan Wirta², I Putu Adi Saskara³

^{1,2,3}Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar

Email: dewasuputra103@gmail.com¹, wayanwirta@uhnsugriwa.ac.id²,
putuadisaskara@gmail.com³

Abstrak: Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia yang berperan penting dalam menunjang kualitas hidup, produktivitas, dan kesejahteraan masyarakat. Upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat tidak terlepas dari peran fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, salah satunya Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Dalam menjalankan fungsi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, Puskesmas membutuhkan komunikasi organisasi yang efektif guna menciptakan iklim kerja yang positif dan pelayanan kesehatan yang optimal. Puskesmas IV Denpasar Selatan sebagai Puskesmas dengan predikat akreditasi paripurna memiliki peran strategis dalam pelayanan kesehatan masyarakat, namun masih ditemukan berbagai permasalahan komunikasi internal yang berdampak pada koordinasi kerja, kenyamanan pegawai, serta kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis komunikasi organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam peningkatan iklim kerja yang positif. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas IV Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Informan ditentukan melalui teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teori komunikasi organisasi, teori hambatan komunikasi, dan teori implikasi komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pola komunikasi organisasi di Puskesmas IV Denpasar Selatan berlangsung melalui komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal; (2) hambatan komunikasi meliputi perbedaan persepsi antarpegawai, keterbatasan waktu, kurang optimalnya forum komunikasi internal, serta penyampaian informasi yang belum merata; dan (3) komunikasi organisasi berimplikasi signifikan terhadap peningkatan iklim kerja yang positif, ditandai dengan terbangunnya rasa saling percaya, kerja sama, keterbukaan, dan kenyamanan kerja pegawai, yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Puskesmas IV Denpasar Selatan, Iklim Kerja Positif.

Abstract: Health is a fundamental human need that plays an essential role in supporting quality of life, productivity, and social welfare. Efforts to improve public health cannot be separated from the role of primary healthcare facilities, one of which is the Community Health Center (Puskesmas). In carrying out its promotive, preventive, curative, and rehabilitative functions, a Puskesmas requires effective organizational communication to create a positive work climate and deliver optimal healthcare services. Puskesmas IV South Denpasar, which has achieved

the highest accreditation status (paripurna), holds a strategic role in providing healthcare services. However, several internal communication issues remain, affecting work coordination, employee comfort, and service quality. This study employs a descriptive qualitative method to analyze organizational communication at Puskesmas IV South Denpasar in improving a positive work climate. The research was conducted at Puskesmas IV South Denpasar, Denpasar City. Informants were selected using purposive sampling based on their direct involvement in organizational activities. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and were analyzed descriptively using organizational communication theory, communication barriers theory, and communication implication theory. The findings indicate that (1) organizational communication patterns at Puskesmas IV South Denpasar occur through vertical, horizontal, and diagonal communication; (2) communication barriers include differences in perceptions among employees, limited time, suboptimal internal communication forums, and uneven information dissemination; and (3) organizational communication has significant implications for improving a positive work climate, characterized by increased trust, cooperation, openness, and employee comfort, which ultimately enhances the quality of healthcare services for the community.

Keywords: *Organizational Communication, Puskesmas IV South Denpasar, Positive Work Climate.*

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk menjalani kehidupan yang produktif. Kesehatan merupakan aspek terpenting yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk dapat melakukan berbagai kegiatan. Setiap manusia berhak untuk memiliki kesehatan yang menjadi bagian dari hidup sejahtera Lasso, (2023). Maka dari itu setiap daerah penting adanya sebuah fasilitas layanan kesehatan bagi masyarakat. Salah satu bentuk layanan kesehatan masyarakat yaitu edukasi terhadap masyarakat tentang pentingnya pola hidup sehat. Upaya dalam mengedukasi tentang pentingnya pola hidup sehat tentu perlu adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai, serta instansi dengan masyarakat.

Dunia kerja perlu adanya komunikasi organisasi yang efektif untuk membantu menyampaikan visi, misi, dan nilai organisasi secara jelas kepada seluruh pegawai, sehingga mendorong keselarasan dalam Tindakan dan keputusan. Selain itu, komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi, memperkuat hubungan antar pegawai, serta dapat meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang efektif dan efisien antara anggota organisasi dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi dan pemahaman bersama

(Monika and Kusumawardhani 2023). Mengenai hal tersebut, fokus pembahasan ini mengenai komunikasi organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan.

Puskesmas IV Denpasar Selatan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang kesehatan yang memfasilitasi pelayanan kesehatan strata pertama dengan misi memberikan pelayanan kesehatan dasar untuk masyarakat khususnya masyarakat di wilayah Desa Pedungan, Kecamatan Denpasar selatan. Puskesmas IV Denpasar selatan telah mencapai predikat akreditasi paripurna atau predikat tertinggi yang diberikan kepada Puskesmas IV Denpasar Selatan setelah dinilai memenuhi standar manajemen mutu dan keselamatan pasien sebanyak dua kali berturut-turut. Secara teori dengan prestasi yang dimiliki Puskesmas IV Denpasar Selatan, sudah seharusnya Puskesmas IV Denpasar Selatan memiliki kualitas koordinasi yang baik antar pegawai dan suasana bekerja yang harmonis sehingga dapat menciptakan kualitas pelayanan yang dinilai baik oleh masyarakat.

Namun, dibalik prestasi gemilang Puskesmas IV Denpasar Selatan tersebut, menurut beberapa pegawai di Puskesmas IV Denpasar Selatan masih banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan Puskesmas IV Denpasar Selatan seperti penyampaian informasi yang terkesan tidak baik serta keefektifan waktu yang dirasa kurang maksimal. Fenomena seperti ini dapat terjadi apabila komunikasi yang terjadi tidak berjalan dengan baik. Terkait hal tersebut, penting adanya komunikasi organisasi yang baik di Puskesmas IV Denpasar Selatan agar terciptanya kenyamanan pegawai sehingga dapat membangun koordinasi yang lebih baik antar pegawai dan meningkatkan kenyamanan pasien.

Puskesmas IV Denpasar selatan juga merupakan Puskesmas yang dijadikan contoh bagi puskesmas-puskesmas yang ada di Indonesia khususnya di Bali. Tidak jarang instansi-instansi lain dari domestik hingga mancanegara melakukan kunjungan ke Puskesmas IV Denpasar Selatan. Namun menurut salah satu pegawai loket Puskesmas IV Denpasar Selatan, pada saat dilaksanakannya pertemuan rutin setiap bulan hampir tidak pernah didapati kehadiran seluruh pegawai Puskesmas IV Denpasar Selatan. Sering kali keputusan-keputusan yang terjadi terkait pelaksanaan ataupun pembagian tugas kerja dirasa tidak sesuai oleh beberapa pegawai Puskesmas IV Denpasar Selatan. Hal ini dapat mengurangi kenyamanan dalam menjalankan tugas. Terkait hal tersebut, sudah seharusnya Puskesmas IV Denpasar Selatan memiliki kualitas koordinasi yang baik antar pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Puskesmas IV Denpasar Selatan, penelitian ini

dilakukan untuk membahas tentang “Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam Peningkatan Iklim Kerja yang Positif”. Berdasarkan kajian peneliti, belum ada penelitian dengan pembahasan fokus terhadap komunikasi organisasi dalam konteks peningkatan iklim kerja yang positif.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan dan mengamati segala aktivitas yang terjadi lapangan. Jenis penelitian ini dibuat untuk mendeskripsikan Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan pengetahuan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga peneliti dapat menggali secara komprehensif pola komunikasi Puskesmas IV Denpasar Selatan beserta hambatan dan implikasi terhadap proses komunikasi Puskesmas IV Denpasar Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas IV Denpasar Selatan di Jl. Pulau Moyo No.63 A, Pedungan, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali 8022. Pada penelitian ini, penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sample atau sumber data didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan peneliti Sulistiyo, (2023:37). Peneliti merupakan instrumen utama dalam penelitian ini karena kepekaan dan kemampuan peneliti dalam menginterpretasi data sangat berperan. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pola Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan Menurut Teori Neoklasik Elton Mayo 1930

Hasil penelitian dilapangan menunjukan bahwa Puskesmas IV Denpasar Selatan menerapkan beberapa pola komunikasi yang saling berkaitan seperti pola komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal yang mencakup komunikasi formal dan informal.

1. Pola Komunikasi Vertikal

Model komunikasi vertikal di Puskesmas IV Denpasar Selatan merujuk pada komunikasi yang terjadi antara individu dalam instansi. Komunikasi ini dapat dari atas ke bawah

(*downward communication*), di mana pemimpin memberikan arahan, keputusan atau informasi ke bawahan atau sebaliknya, dari bawah ke atas (*upward communication*), yaitu komunikasi yang dilakukan dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi (Ningrum (2020)). Model komunikasi vertikal ini dapat meliputi komunikasi formal yang meliputi penyampaian pesan secara resmi seperti surat menyurat, penugasan karyawan dan rapat resmi yang diadakan di Puskesmas IV Denpasar Selatan, Komunikasi informal mencakup komunikasi yang lebih santai yang tidak bersifat resmi, misalnya percakapan saat jam istirahat, diwaktu ini atasan lebih sering bercakap-cakap dengan karyawan terkait pekerjaan maupun diluar pekerjaan namun dengan obrolan yang bersifat tidak formal atau santai, dan komunikasi hirarki biasanya terjadi saat Kepala Puskesmas IV Denpasar Selatan memberikan arahan pekerjaan kepada pegawai dengan tingkatan satu tingkat lebih rendah lalu diteruskan hingga kepala bidang dan terus berlanjut sampai kejenjang paling bawah. Jika sebaliknya, biasanya terjadi saat bawahan menyampaikan laporan hasil kinerja atau menyampaikan hambatan dalam menjalankan instruksi.



Gambar 1. Komunikasi Vertikal Formal dari Atas Kebawah dan dari Bawah Keatas
(Sumber: Adi Suputra, 2025)



Gambar 2. Komunikasi Vertikal Informal Staff dengan Atasan
(Sumber: Sugiantara, 2025)



Gambar 3. Komunikasi Vertikal Informal Staff dengan Atasan

(Sumber: Sugiantara, 2025)

2. Pola Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal yang terjadi di Puskesmas IV Denpasar Selatan meliputi komunikasi antar individu dengan jabatan yang sama seperti atasan dengan atasan, pemegang program dengan pemegang program lainnya dan komunikasi antar staff. Komunikasi horizontal dalam instansi ini membantu proses berjalannya program mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian masalah. Penerapan pola komunikasi horizontal di Puskesmas IV Denpasar Selatan meliputi fleksibilitas dengan komunikasi informal dengan mengedepankan keterbukaan dan transparansi. Pula dengan lebih sering dilakukannya komunikasi dengan sesama jajaran staff akan meningkatkan rasa kebersamaan dalam tim sehingga iklim bekerja menjadi lebih harmonis dan program dapat berjalan dengan maksimal.



Gambar 4. Komunikasi Horizontal Staff Puskesmas IV Denpasar Selatan

(Sumber: Ardikayana, 2025)

3. Pola Komunikasi Diagonal

Model komunikasi diagonal merujuk pada bagaimana berkomunikasi antara individu

pada tingkat yang berbeda dan tidak memiliki hubungan kewenangan secara langsung. Komunikasi diagonal atau sering disebut komunikasi silang merupakan komunikasi yang bisa terjadi antara individu dengan individu lainnya yang merupakan bagian dari divisi yang berbeda. (Pranoto 2024). Pada pelayanan publik seperti Puskesmas IV Denpasar Selatan hal ini dapat terjadi saat masyarakat menyampaikan keluhan terkait pelayanan dari instansi terkait melalui kotak saran kepada pimpinan. Bisa juga dilakukan oleh para pemegang program dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat. Hal ini tentu dapat membantu dalam meningkatkan kualitas pelayanan jika sebuah keluhan, kritik, dan saran dapat ditindak lanjuti dengan baik.



Gambar 5. Komunikasi Diagonal Dokter Puskesmas IV Denpasar Selatan
(Sumber: Suteja, 2025)

B. Hambatan Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan

Beberapa jenis hambatan yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil observasi seperti hambatan semantik yang merujuk pada kesulitan yang muncul ketika perintah yang disampaikan kepada staff tidak dapat dimaknai dengan baik, hambatan sosial hambatan yang terjadi ketika seorang staff yang memiliki jabatan lebih rendah cenderung merasa canggung saat berbicara dengan atasan, hambatan manusia bisa terjadi saat staff berkomunikasi namun memiliki perasaan emosi yang berbeda dan sikap ego yang tidak dapat menerima perbedaan pandangan.

1. Hambatan Semantik

Hambatan semantik dapat mempengaruhi produktivitas dalam berkomunikasi serta menunjukkan pengaruh terhadap hubungan yang harmonis antar individu. Hambatan semantik ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan cara berkomunikasi agar pesan yang disampaikan tidak mengandung ambiguitas, kesalahpahaman dan menyebabkan pesan yang disampaikan mengalami perubahan makna apabila pesan yang disampaikan tidak dapat

dimaknai sebagaimana pesan tersebut harus dimaknai. Hambatan semantik ini dapat memengaruhi efektivitas komunikasi, memperlambat pengambilan keputusan, dan menurunkan kinerja tim, karena setiap pihak mungkin memiliki interpretasi yang berbeda terhadap informasi yang disampaikan. Lebih jauh lagi, jika masalah semantik ini tidak ditangani dengan baik, bisa menimbulkan konflik, penurunan motivasi sehingga pelayanan Puskesmas IV Denpasar Selatan tidak dapat berjalan dengan maksimal dikarenakan iklim kerja yang menurun.

2. Hambatan Sosial

Perbedaan latar belakang dalam berkomunikasi antara staff Puskesmas IV Denpasar Selatan seringkali memunculkan hambatan dikarenakan individu dengan latar belakang yang berbeda memiliki cara berpikir dan berbicara yang berbeda yang membuat pesan yang disampaikan tidak dipahami dengan baik. Cara berpikir ini lah yang menimbulkan rasa cemas dengan respon yang akan diterima. Ketika adanya perbedaan status tentu hambatan-hambatan ini dapat terjadi dan mempengaruhi bagaimana pesan disampaikan dan diterima.

3. Hambatan Manusiawi

Perasaan emosi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan membuat suasana menjadi kurang kondusif. Hal tersebut dapat menghambat penyampaian pesan yang dilakukan oleh perawat tersebut karena disampaikan dengan perasaan emosi menjadikan pesan yang disampaikan tidak dapat diterima dengan positif. Sehingga penyampaian pesan kurang efektif. Puskesmas IV Denpasar Selatan membutuhkan pertukaran pikiran dengan anggota organisasi itu sendiri. Sehingga diperlulannya ketenangan dalam berkomunikasi agar diskusi yang dilakukan dapat menemukan titik terang.

C. Implikasi Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan

Komunikasi di Puskesmas IV Denpasar Selatan sangat menimbulkan implikasi bagi komunikasi seperti pelaksanaan rapat, pemberian arahan tugas, kordinasi tim. Semua kegiatan tersebut menghasilkan akibat. kita bisa memahami bahwa implikasi merujuk pada hubungan atau hasil yang muncul dari suatu kejadian, perilaku, tau kondisi tertentu. Implikasi tidak selalu hadir secara langsung dan jelas, tetapi juga bisa berupa akibat yang bersifat tidak langsung yang perlu ditelaah lebih mendalam.

1. Implikasi Kognitif

Komunikasi yang dilakukan dalam proses perubahan sikap yang dipengaruhi oleh penyampaian pesan yang efektif. Sosialisasi kepada masyarakat dilakukan dengan tujuan memberikan pemahaman tentang hidup sehat. Komunikasi tersebut harus dilakukan dengan jelas dan dengan bahasa yang mudah dipahami agar tidak terjadinya kesalahpahaman, kebingungan persepsi atau bahkan menimbulkan efek negatif dari komunikasi yang dilakukan. Komunikasi efek ini tidak hanya diterapkan kepada masyarakat tetapi setiap orang bahkan individu dalam tim tidak terlepas dari komunikasi dengan tujuan perubahan sikap.



Gambar 6. Komunikasi Diagonal Dokter Puskesmas IV Denpasar Selatan

(Sumber: Arya Angga, 2025)

Implikasi kognitif yang dipengaruhi oleh komunikasi Puskesmas IV Denpasar Selatan. Berdasarkan hasil observasi, Puskesmas IV Denpasar Selatan memberikan informasi kepada masyarakat bahwa akan diadakannya kegiatan pemeriksaan gratis di salah satu wilayah kerja Puskesmas IV Denpasar Selatan oleh karena itu masyarakat diharapkan hadir. Melalui pesan yang disampaikan tersebut masyarakat datang untuk melaksanakan pemeriksaan gratis yang diadakan oleh Puskesmas IV Denpasar Selatan. Hal utama yang mempengaruhi masyarakat adalah komunikasi yang jelas. Dengan menyampaikan informasi yang jelas dan pasti dapat mempengaruhi pemahaman bagi penerima pesan tersebut sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dari informasi yang didapatkan.

2. Implikasi Afektif

Implikasi afektif mencakup dampak terhadap persepsi dan penilaian individu terhadap pesan yang diterima. Emosi yang dialami oleh penerima pesan dapat mempengaruhi bagaimana

informasi diterima dan ditafsirkan, baik secara positif maupun negatif. Misalnya, seorang staff Puskesmas IV Denpasar selatan yang merasa dihargai oleh atasan cenderung lebih terbuka dan responsif terhadap umpan balik yang diberikan, sedangkan staff yang merasa terabaikan atau tidak dihargai dapat menanggapi pesan dengan sikap defensif atau bahkan menolak umpan balik tersebut. Dengan demikian, teori ini menekankan pentingnya mempertimbangkan aspek emosional dalam merancang strategi komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Penerapan implikasi afektif di Puskesmas IV Denpasar Selatan cenderung terjadi saat memberikan perintah kepada sesama rekan kerja seperti meminta bantuan. Penyampaian pesan saat meminta bantuan sangat beragam sehingga dapat menimbulkan beberapa efek atau implikasi. Seperti yang disampaikan Sugiantara salah satu staff Puskesmas IV Denpasar Selatan.

3. Implikasi Konatif

Implikasi konatif dalam komunikasi organisasi berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi. Konatif merujuk pada aspek komunikasi yang bertujuan untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, seperti perubahan sikap, keputusan, atau tindakan tertentu. tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas sangat diharapkan oleh staff Puskesmas IV Denpasar Selatan. Hal ini merujuk pada aspek perilaku atau tindakan yang muncul sebagai hasil proses komunikasi.



Gambar 7. Kegiatan *Outbond* Puskesmas IV Denpasar Selatan
(Sumber: Sugiantara, 2025)

Apresiasi terhadap kinerja staff memang sangat dibutuhkan karena untuk menjalankan tugas dengan maksimal sering kali melibatkan kemauan keras dan tekad. Menurut Desianti diperlukan tindakan-tindakan yang dapat mempengaruhi niat dan aksi dari staff untuk

mencapai target kinerja. Tindakan tersebut dapat berupa apresiasi berupa hadiah atau suatu kegiatan yang dapat memberikan kesenangan bagi staff seperti liburan, outbond bersama seluruh staff. Hal ini dapat meningkatkan hubungan yang harmonis dalam organisasi dan menimbulkan efek untuk melakukan aksi yang menjadi tujuan dari organisasi itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam Peningkatan Iklim Kerja yang Positif”, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pola komunikasi organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam peningkatan iklim kerja yang positif dilakukan melalui penerapan pola komunikasi vertikal, pola komunikasi horizontal, dan pola komunikasi diagonal.
2. Hambatan komunikasi organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam Peningkatan Iklim kerja yang Positif meliputi tiga hambatan yaitu hambatan semantik, hambatan sosial, dan hambatan manusiawi.
3. Implikasi Komunikasi Organisasi Puskesmas IV Denpasar Selatan dalam Peningkatan Iklim Kerja yang positif yaitu implikasi kognitif, implikasi afektif, dan implikasi konatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Denpasar, Pemerintah Kota. 2010. “Menpan Resmikan Puskesmas IV Denpasar Selatan 24 Jam.”
- Fikri, A. 2024. “Definisi Menurut Para Ahli.”
- Haryono, C. G. 2020. Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Jagad. 2020. “Pengertian Konsep: Menurut Para Ahli, Fungsi Dan Unsur.” Jagad.Id. Retrieved April 30, 2025 (<https://jagad.id/pengertian-konsep/>).
- Lasmono, R. 2024. “Menyelami Makna Konsep Menurut Para Ahli.”
- Lasso, Cindy Kinanti Rahmayani. 2023. “Faktor Hambatan Dalam Akses Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Di Indonesia: Scoping Review.” Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal 13(Oktober):1–8.
- M.Reza Ali Haji. 2016. Iklim Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (Survey Terhadap Karyawan PT. Tristan).

- Monika, Nia Robiah, and Trisnawati Kusumawardhani. 2023. "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia." *Interpretasi: Communication & Public Relations* 3(1):21–29. doi: 10.53990/ijpik.v3i1.217.
- Ningrum, Mardani Eka. 2013. 2013. "Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja." *Indept* 3(1):25–30.
- Salju, Salju. 2022. "Analisis Dampak Kepribadian Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 11(3):325–34. doi: 10.37476/jbk.v11i3.3885.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyo, Urip. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jambi: PT Salim Media Indonesia.
- Supit, Fransisco. 2023. "Konsep Dasar Komunikasi Organisasi." *Indonesian Social Science Journal*.
- Vedabase, Bhaktivedanta. n.d. "Alam, Sang Penikmat Dan Kesadaran." Retrieved (<https://vedabase.io/en/library/bg/13/8-12/>).
- Widiyasari, Ni Komang Tri Utami, and Luh Made Karisma Sukmayanti Suarya. 2022. "Hubungan Rasa Memiliki Pada Organisasi Dan Konformitas Terhadap Partisipasi Perempuan Dalam Sekaa Teruna Teruni Di Bali." *Jurnal Psikologi Udayana* 9(1):94. doi: 10.24843/jpu.2022.v09.i01.p10