

Peningkatan Kinerja Karyawan PT Smartfren Sumbagut Adam Malik Melalui Optimalisasi Komunikasi Organisasi Internal

Agnita Yolanda¹, Rosanni Rismayati Aruan¹

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ilmu Komunikasi, Universitas Medan Area
agnitayolanda@staff.uma.ac.id

Abstrak

Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada di dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT SMARTFREN. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kualitatif deskriptif. Teori yang digunakan adalah teori komunikasi organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam bagaimana peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. SMARTFREN. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa peran komunikasi organisasi pada karyawan PT SMARTFREN Sumbagut Adam Malik sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari kinerja karyawan yang maksimal dan minimnya konflik yang terjadi.

Kata Kunci: Komunikasi, Organisasi, Karyawan, SMAERTFREN

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang mana di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Menurut Agus M.Hardjana (2016) "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan". Secara singkatnya adalah bahwa Komunikasi *sebagai pengiriman dan penerimaan pesan di antara individu yang saling terkait dalam lingkungan atau pengaturan tertentu untuk mencapai tujuan individu dan bersama*. Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima pesan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Dengan demikian akan terjadinya perubahan tingkah laku di dalam diri individu, baik pada aspek kognitif, afektif, atau psikomotor. Melalui proses komunikasi akan dapat ditentukan keputusan apa yang akan dilakukan oleh setiap individu atau kelompok tentang bagaimana menentukan langkah atau hasil yang akan diperoleh ke depan, karena dengan komunikasi akan dapat dijadikan pedoman dalam menentukan apakah kerjasama dapat dilanjutkan atau tidak dapat dilanjutkan.

Begitu pula dengan sebuah organisasi, komunikasi merupakan elemen penting dalam organisasi. Organisasi yang terdiri dari berbagai macam individu yang memiliki latar belakang, watak maupun potensi yang beragam tentunya membutuhkan komunikasi untuk meminimalisir terjadinya kesalahan fahaman yang dapat berujung terjadinya konflik di dalam organisasi (Andersson & Sbirenko, 2019). Dalam setiap organisasi, komunikasi mempunyai peran penting. Proses komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran organisasi. Sebagai suatu organisasi, perusahaan harus memperhatikan sumberdaya manusia sesuai dengan apa saja yang di harapkan untuk mampu sejalan perkembangan dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien.

Pengelolaan komunikasi dalam organisasi sangat penting, karena mampu menciptakan suatu suasana yang dapat membentuk sistem kerja organisasi. Suasana yang terbentuk dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam menjalankan organisasi. Clappitt (2017) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu bentuk komunikasi dari *top-down*, *bottom-up*, dan *integrative* yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan pesan, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.

Komunikasi yang baik dapat membuat suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses, sebaliknya organisasi yang hilang atau tidak ada komunikasi dapat macet dan berfungsi dengan baik, komunikasi memegang peranan penting dalam setiap organisasi.

Komunikasi organisasi ini erat kaitannya dengan peran pemimpin yang menjadi tolak ukur keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin dengan kemampuan kepemimpinan dengan gayanya harus mampu mengomunikasikan informasi serta memberikan pesan yang sesuai dengan kebutuhan dari perubahan yang harus disampaikan oleh seluruh anggotanya atau karyawannya. Komunikasi ini berada pada strategi awal dan menjadi bagian paling penting untuk dilakukan, sehingga perlu diperhatikan pada media dan alat yang digunakan atau dipilih oleh pihak manajemen organisasi.

Contoh dari peran komunikasi organisasi yang baik terjadi pada PT KEIHIN INDONESIA, dalam Jurnal yang berjudul Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pt keihin Indonesia menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di KHI relatif baik dalam hal moral karyawan. Hal ini tercermin dari fakta baik yang diberikan atasan kepada bawahannya, fakta baik yang diberikan bawahan kepada atasan, dan pertukaran fakta yang baik antar pegawai mempengaruhi disiplin pegawai yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatkan semangat kerja dan interaksi yang baik antar karyawan serta mempengaruhi perilaku retensi karyawan yang tinggi. Baik loyalitas karyawan maupun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Contoh lain dari hasil peran komunikasi organisasi pada karyawan terdapat pada hasil dari jurnal Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Fuji Dharma Electric Jakarta, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di PT.Fuji Dharma Electric telah efektif dilihat dalam indikator fungsi komunikasi organisasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik/optimal.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Optimalisasi

Menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124), optimalisasi diartikan sebagai pencapaian hasil sesuai yang diharapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Yang dimaksud dengan optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan. Optimasi juga bisa merujuk pada keadaan di mana semua persyaratan dipenuhi oleh tindakan yang dilakukan. Dari sudut pandang bisnis, Winardi (Ali, 2014) mengartikan optimalisasi sebagai suatu ukuran yang menghasilkan tercapainya tujuan. Tujuan dari optimasi adalah memaksimalkan usaha agar mendapatkan laba yang diinginkan atau dikehendaki. Dari penjelasan tersebut jelas bahwa optimalisasi hanya dapat dicapai jika penerapannya efektif dan efisien. Untuk memaksimalkan hasil, manajemen organisasi harus selalu terarah pada tujuan dan efisien dalam mencapai hasil.

Komunikasi

Kata Latin "Communicatio" adalah asal mula istilah "komunikasi". Istilah "Komunis" adalah akar kata ini dan mempunyai arti yang sama. Di sini, kata "sama" mengacu pada sesuatu yang memiliki arti yang sama, menunjukkan bahwa komunikasi terjadi ketika pihak-pihak yang terlibat memiliki kepentingan yang sama dalam suatu kegiatan yang sama (Lutfie, 2021). Menurut Hellrigel dan Slocum (dalam Djatmiko, 2002:56), "Fungsi manajemen yaitu pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dilaksanakan dalam proses komunikasi. Menurut Harold D. Lasswell, komunikasi adalah mengenai siapa mengatakan apa, kapan, kepada siapa, dan melalui saluran apa. (Siapa, kata apa, lewat channel mana, kepada siapa, dengan efek apa?) (Wenxiu, 2015). Jadi, menurut paradigma Lasswell, komunikasi adalah proses dimana suatu media mengirimkan pesan melalui suatu media ke media lain dengan tujuan mempengaruhi media lainnya. Joseph A. Devito juga menegaskan bahwa komunikasi bersifat transaksional. Dalam contoh yang sedang dibahas, komunikasi antara semua proses saling berhubungan sebagai satu kesatuan. Menurut definisi ini, komunikasi adalah suatu kegiatan yang terarah pada tujuan dan terjadi antar individu.dalam Ariff (2016).

Menurut definisi yang diberikan di atas, komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses melalui pemimpin dan karyawan berinteraksi untuk menyampaikan arahan, informasi, saran, dan tujuan satu sama lain secara lisan atau tertulis. Tujuan akhir dari komunikasi adalah untuk mencegah kesalahan dalam bekerja dan membina hubungan kerja yang positif sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sutardji (2016) mengidentifikasi sejumlah penanda keberhasilan komunikasi, antara lain pemahaman, pengaruh terhadap sikap, koneksi positif, dan tindakan.

Organisasi

Siagian, dalam bukunya *Philosophy Administration* (2006:6), menjelaskan organisasi seperti berikut: "Segala bentuk aliansi antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terikat secara formal oleh kerangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan ditentukan oleh ikatan yang ada satu sama lain atau beberapa orang yang disebut atasan dan suatu atau sekelompok orang yang disebut bawahan." Kata organisasi dalam bahasa Yunani yaitu *organon* yang berarti alat. Hal ini menggambarkan bagaimana organisasi berfungsi sebagai instrumen administratif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siregar, dkk 2021).

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu sistem, wadah, atau prosedur yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Para ahli menyatakan bahwa suatu organisasi terdiri dari sejumlah komponen, antara lain unsur kolaborasi, individu atau anggota yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Suatu organisasi umumnya dipandang sebagai situs terbuka. Hal ini mengisyaratkan bahwa organisasi adalah suatu kegiatan dengan tujuan umum yang dilaksanakan sehingga menghasilkan masukan dan keluaran (Anggoro, dkk, 2022).

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pertukaran pesan-pesan organisasi yang berbeda antara kelompok formal dan informal dalam suatu organisasi. Goldhaber (Muhammad, 2009:67) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai berikut: "Organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationships to cope with environmental uncertainty". Menurut definisi ini, komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan berbagi pesan dalam suatu jaringan koneksi yang saling berhubungan untuk mengatasi lingkungan yang terus berubah atau tidak dapat diprediksi. Tampilan dan interpretasi komunikasi antar unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi tertentu dikenal dengan istilah komunikasi organisasi. Proses memberi makna pada pertemuan yang membentuk, menopang, dan mentransformasikan organisasi dikenal sebagai komunikasi organisasi. Karena komunikasi seringkali dipengaruhi oleh struktur organisasi, maka dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya.

Menurut Caccianttolo (2015), komunikasi organisasi merupakan komponen penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan dapat berdampak pada interaksi anggota. Selain itu, Caccianttolo mengklarifikasi perlunya manajemen dan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi organisasi karena hal itu akan mengurangi hambatan dan memiliki efek menguntungkan pada komunikasi antarpribadi. Kapasitas Meningkatkan keterampilan internal dalam mendengarkan, proses komunikasi, komunikasi informal, membaca dan memahami kode informasi seperti bahasa tubuh, dan melakukan upaya untuk mengurangi hambatan komunikasi semuanya diperlukan untuk meningkatkan komunikasi organisasi.

Komunikasi Organisasi Internal

Menurut Brennan dalam Suprpto (2011), komunikasi internal adalah pertukaran ide antara manajer dan anggota staf dalam suatu bisnis atau perusahaan yang membantu membentuk bisnis atau agensi tersebut dengan struktur (organisasi) yang berbeda, serta pertukaran ide baik secara horizontal maupun vertikal dalam bisnis atau instansi perusahaan, yang memudahkan pekerjaan (manajemen dan operasional). Untuk menciptakan makna, komunikasi internal pada dasarnya memerlukan semua informasi yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi tugas dan memenuhi tuntutan mereka (tanpa terlalu rinci) pentingnya komunikasi dua arah antara manajer dan staf (Putranto 2012).

Menurut Andjani dan Prianti (2010), komunikasi internal dianggap sebagai salah satu cara untuk mengatasi permasalahan internal yang muncul dalam suatu bisnis, dimana komunikasi internal dapat menjalin kembali hubungan atasan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan sesama karyawan. Menurut Argenti (2013), organisasi sangat membutuhkan komunikasi internal yang saling terbuka tentang pekerjaan agar suatu organisasi dapat bertahan antara pemimpin dan bawahan. Agar komunikasi internal yang baik dapat menyampaikan ide dan pendapat yang efektif yang dibagikan antara bawahan dan atasan. Oleh karena itu mayoritas pekerja kini bersikeras untuk mengambil bagian dalam diskusi di

tempat kerja yang mendorong transformasi organisasi. Di semua tingkat organisasi, partisipasi dianggap penting untuk mempertahankan komitmen karyawan tanpa mendahulukan kewajiban kerja. Selain itu, keterlibatan dapat memperkuat ikatan antara bawahan dan atasan. Mengingat evolusi ini, komunikasi dua arah yang menghasilkan umpan balik sangat penting agar sudut pandang karyawan didengar, diakui, dan dipertimbangkan oleh atasan.

Kinerja Karyawan

Proses kerja suatu organisasi diwujudkan dalam kinerja mencakup tindakan pelaku (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja) proses pekerjaan dan hasil akhir yang dicapai. Kontribusi karyawan diakui atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi. Hal ini dikenal dengan kinerja karyawan. Kinerja umumnya merupakan ukuran korelasi antara input yang digunakan untuk menghasilkan output dan output tersebut. Kinerja mengacu pada tujuan tertentu yang telah menjadi komitmen manajemen dan dapat dicapai oleh pekerja atau organisasi. Menurut (Robbins 2011), produktivitas, turnover, kewarganegaraan, dan kepuasan merupakan indikator kinerja.

Armstrong dan Baron menyatakan bahwa pekerjaan yang memiliki kaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan pemberian kontribusi ekonomi akan menghasilkan kinerja (Fahmi 2014). Ada dua jenis output yang dapat dihasilkan: fisik dan non fisik evaluasi terhadap kinerja seorang pegawai diperlukan untuk mengetahui kinerja tersebut. Dari penilaian itu sendiri terlihat apakah kinerja pegawai memenuhi syarat atau tidak. Dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai dapat mengumpulkan data mengenai kinerja pekerja yang dapat dimanfaatkan oleh badan usaha untuk meningkatkan kinerja pekerja, mendorong pekerja untuk mengejar pertumbuhan pribadi, dan menjadi landasan perencanaan dan pengambilan keputusan.

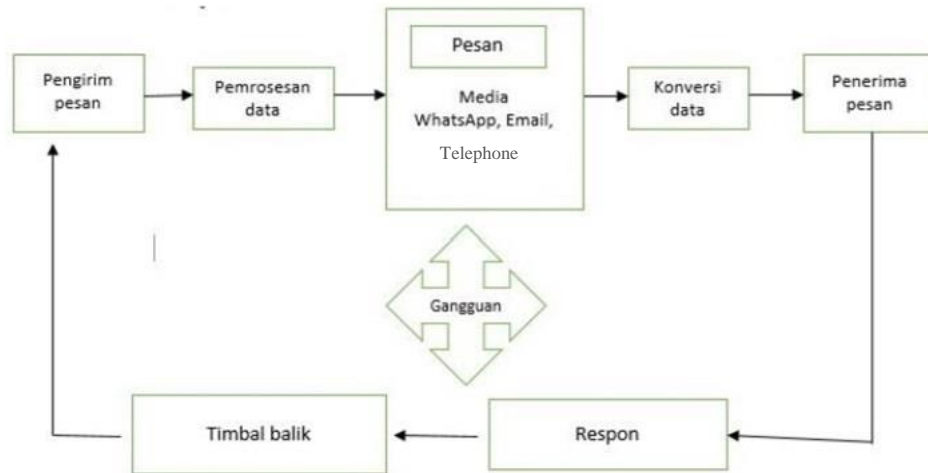
Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT SMARTFREN SUMBAGUT ADAM MALIK. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah penelitian yang merupakan penelitian langsung untuk memperoleh informasi dari informan. Peneliti menerapkan pendekatan ini kepada pihak-pihak yang dianggap tepat untuk bertindak sebagai sumber informasi yang memberikan informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Informan penelitian ini adalah informan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, informan dalam penelitian ini berjumlah 1 orang yaitu salah satu karyawan PT SMARTFREN Sumbagut Adam Malik.

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam dan observasi dengan cara yang sesuai dengan penelitian, sehingga penelitian memiliki tujuan yang jelas yaitu memperoleh informasi yang otentik, teknik pengumpulan data yang akurat, dan analisis data. Wawancara dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung dengan staf dan mengajukan beberapa pertanyaan terkait dengan isu penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh melalui wawancara dengan Supervisor pada PT. SMARTFREN menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Di PT. SMARTFREN sendiri terbagi menjadi beberapa divisi yang tetap berada dalam satu kesatuan dan tidak bisa berdiri sendiri dalam arti berhubungan satu sama lain. Tentunya komunikasi organisasi yang baik menjadi kunci keberhasilan setiap divisi untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan keterangan narasumber sebagai seorang supervisor, komunikasi organisasi menjadi jembatan untuk menciptakan tim yang solid.



Gambar: Komunikasi Organisasi Internal PT
Sumber: olahan penulis berdasar pada Kotler (2000)

Komunikasi berperan bagaimana agar tim merasa nyaman dan merasa terlindungi dalam bekerja. Dalam hal ini supervisor akan mengayomi anak buahnya dan membantu menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi di lapangan. Komunikasi antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja mempengaruhi lingkungan kerja di suatu perusahaan. Lingkungan pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Di PT SMARTFREN sendiri, komunikasi yang terjalin dilakukan secara optimal yang tergolong baik dalam pelaksanaannya. Mengacu pada keterangan narasumber dalam penelitian ini maka diperoleh fakta lapangan bahwa memang kadang terjadi salah paham dan perselisihan diantara karyawan, namun hal ini masih tergolong kecil. Dalam lingkungan kerja tidak ada cerita menyinggung satu sama lain, setiap karyawan berlomba untuk mencapai prestasi yang signifikan sehingga memiliki karir yang bagus.

Komunikasi Organisasi Internal

Komunikasi internal yang terjalin tidak hanya pada saat jam kerja tetapi juga diluar jam kerja. Komunikasi yang terjalin pada saat jam istirahat, perayaan hari besar masing-masing agama, acara ulang tahun atau hanya sekedar makan bersama. Dari hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di PT SMARTFREN relatif baik. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana atasan mengayomi bawahannya dan bagaimana respon yang diberikan dan diterima oleh sesama karyawan. Komunikasi yang dilakukan secara intens pada lingkungan internal ini akan meningkatkan semangat dan antusias kerja para karyawan serta loyalitas terhadap perusahaan. Peran komunikasi organisasi pada karyawan di PT SMARTFREN berdampak pada etos kerja karyawan. Hal ini didukung dengan pernyataan Max Weber, bahwa pengertian etos kerja adalah perilaku kerja yang etis serta menjadi sebuah kebiasaan dalam bekerja yang berporos pada etika. Suasana kerja yang menyenangkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan rasa kebersamaan antara perusahaan dan karyawan. Semuanya mendukung kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. SMARTFREN Sumbagut Adam Malik berusaha secara optimal membangun komunikasi internal baik itu antar karyawan dan pimpinan, begitu juga dengan komunikasi antara pimpinan dan karyawan sudah berjalan dengan baik. Hasil wawancara terhadap salah satu karyawan PT SMARTFREN Sumbagut Adam Malik bahwasanya konflik yang terjadi antar karyawan sangatlah minim. Terjalannya komunikasi dalam Perusahaan secara baik dan efektif menjadikan lingkungan internal kerja baik pula, nyaman dalam bekerja sehingga jarang sekali konflik terjadi diantara orang-orang dalam Perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan hasil maksimal, karena karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya. Karyawan fokus untuk memberikan hasil yang terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka.

Kesimpulan

Pada abstrak dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam peran komunikasi organisasi pada karyawan PT SMARTFREN SUMBAGUT ADAM MALIK. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk menghadapi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal, tetapi juga pada level komunikasi organisasi. Dengan komunikasi yang baik maka organisasi dapat berjalan lancar dan sukses, sebaliknya jika tidak ada atau tidak ada komunikasi maka organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa komunikasi internal yang terpusat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berjalan cukup optimal, terlihat dari minimnya perselisihan antar karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
- Bawono, T. A., & Budiwinarto, K. (2024). ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Smartfren Telecom Tbk di Sragen). *WIJOB-Widya Dharma Journal of Business*, 3(1), 56-56
- Chan, P. Y. M. (2023). PENDEKATAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI CUSTOMER SERVICE BANK CENTRAL ASIA (BCA) CABANG TELEPON KOTA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN BAGI NASABAH (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Hartati, Y., Ratnasari, S.L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Monika, Nia Robiah., & Kusumawardhani, Trisnawati. (2022). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT KEIHIN INDONESIA. *INTERPRETASI*, 3(1), 21-29
- Muspawi, M., Janati, S., Panjaitan, K., & Mawarni, J. D. (2023). MENELAAH KONSEP-KONSEP DASAR ORGANISASI. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154-167.
- Rattu, P. N., Pioh, N. R., & Sampe, S. (2022). Optimalisasi kinerja bidang sosial budaya dan pemerintahan dalam perencanaan pembangunan (Studi di kantor badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Minahasa). *Governance*, 2(1).
- Rojikun, Ahmad. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT FUJI DHARMA ELECTRIC JAKARTA. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 88-93
- Romadona, Mia Rahma., & Setiawan, Sigit. (2020). Komunikasi Organisasi Dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Pekommas*, 5(1), 91-104
- Safitri, S., Nuraini, D., Wijaya, D., & Hermawan, D. (2023). Komunikasi Pola Komunikasi Internal Organisasi SMK Amaliah 1 Ciawi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Peserta Didik: Pola Komunikasi Internal Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan. *Karimah Tauhid*, 2(1), 16-25.
- Siregar, Fauzan Ahmad., Usriyah, Lailatul. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Idarah*, 5(2), 163-174
- Wijaya, Candra., Dkk. (2022) Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Kepemimpinan Organisasi di MTS Al-Ikhlas Sidodadi Ramunia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13737-13747
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).