

PERAN KOMUNIKASI DALAM KONTEKS ORGANISASI

Winda Kustiawan¹, Sri Tsulatsiah Putri Nabila², Nurhayati Br. Sembiring³, Aisyah Amini Salam⁴, M.Wahyu Suciono⁵, M.Hafiz Sapriadi⁶

windakustiawan@uinsu.ac.id¹, sritsulatsiah456@gmail.com², hayatisembiring11@gmail.com³,
aisyahsalam28@gmail.com⁴, muhamad0101212107@uinsu.ac.id⁵,
muhammadhafiss507@gmail.com⁶

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komunikasi organisasi bagi manajer di organisasi. Penelitian ini mengadopsi metode tinjauan pustaka (library review). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa komunikasi dalam kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi yang sukses meningkatkan motivasi, memastikan informasi yang disampaikan terkomunikasikan dengan jelas, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan manajemen bisnis. Dalam sebuah organisasi, pemimpin adalah dan komunikator. Pemimpin yang efektif umumnya memiliki keterampilan komunikasi efektif yang memungkinkan mereka melibatkan, pada tingkat yang lebih besar atau lebih kecil, orang-orang yang dipimpinnya.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi dan Pemimpin Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan suatu tindakan yang memungkinkan manusia mampu menerima dan memberikan informasi ataupun pesan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Komunikasi adalah penghubung semua interaksi sosial. Apabila seseorang telah menjalin hubungan secara tetap, maka sistem komunikasi yang dilakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat mempererat atau mempersatukan, mengurangi ketegangan bahkan melenyapkan persengketaan.

Komunikasi sangat penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah hubungan antara sesama manusia, baik sebagai individu maupun dalam kehidupan berkelompok. Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan ataupun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang ada di dalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan ini dapat dilakukan dalam berbagai konteks, yaitu dalam konteks antarpribadi, kelompok, massa maupun dalam lingkungan organisasi. Disadari atau tidak, tindakan komunikasi sudah dilakukan manusia sepanjang abad. Oleh karena itu, komunikasi sangat erat dengan kehidupan manusia. Komunikasi yang terjalin baik merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Seperti halnya komunikasi yang terjadi dalam konteks organisasi/lembaga baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta atau lebih sering kita kenal dengan perusahaan.

Dalam ilmu komunikasi kita kenal dengan komunikasi organisasi, yaitu proses penyampaian pesan atau pertukaran pesan yang terjadi dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik bila bagian-bagian dalam organisasi tersebut dapat berkomunikasi dengan baik tentang tugas, fungsi dan tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi berusaha sedapat mungkin mengembangkan organisasinya yang dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. Salah satu cara yang paling tepat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka sangat penting dan berpengaruh adalah komunikasi organisasi dikembangkan dan ditingkatkan dalam

organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan riset melalui data data yang sudah tersedia secara mendalam dengan menggunakan teknik menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komunikasi Organisasi

Menurut Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Zelco dan Dance mendefinisikan komunikasi organisasi dengan suatu system yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal.

Komunikasi organisasi dikemukakan oleh Goldhaber adalah sebagai berikut : “ komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menarik pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah”.

R. Wayne dan Don F. Faules mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari dua perspektif yang berbeda. Pertama, perspektif tradisional (fungsional dan objektif), mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, perspektif interpretif(subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi.

Dalam kehidupan organisasi terdiri dari berbagai unsur, yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dimilikinya tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis.

B. Hubungan Komunikasi Dengan Organisasi

Organisasi adalah wadah atau lingkungan yang memiliki sistem, aturan, serta struktur tersendiri sebagai tempat bagi sekumpulan individu dengan peran serta kemampuan yang berbeda-beda di dalamnya untuk mewujudkan target yang sama. Organisasi berperan sebagai sesuatu yang mengikat individu-individu di dalamnya menjadi satu kesatuan. Wadah ini adalah sarana setiap individu dalam meningkatkan bakat serta kemampuan, karena banyak pengalaman yang lahir dari organisasi.

Organisasi berjalan tidak semata-mata karena sistem serta aturan yang telah tersusun sedemikian rupa. Sistem yang terstruktur, visi yang rasional, misi yang mapan, hingga sumber daya manusia yang baik saja tidak cukup menjadi tonggak kuat berdiri bahkan berjalannya suatu organisasi. Ada hal kecil yang nyatanya berdampak besar terhadap berjalannya suatu organisasi. Komunikasi adalah hal kecil yang membawa pengaruh besar dalam organisasi.

Organisasi sebagai wadah dari banyak individu tentu menjadi sesuatu yang amat sangat membutuhkan interaksi di dalamnya. Keterikatan yang melandasi kerja sama antar individu tersebut membutuhkan interaksi yang baik di dalamnya. Kebutuhan inilah yang menghubungkan komunikasi dengan organisasi. Keduanya adalah terikat sebab organisasi tidak ada tanpa komunikasi.

Dalam organisasi, setiap orang yang ada di dalamnya harus ambil andil untuk mewujudkan tujuan yang sama. Perwujudan misi tersebut juga membutuhkan kerja sama yang baik. Sebelum menciptakan kerja sama yang baik dalam organisasi, kerja sama

antarpribadi dan kelompok harus diperhatikan. Setiap individu dalam kelompok harus menjalin interaksi satu sama lain; dengan demikian, komunikasi dalam lingkup kelompok kecil dalam organisasi bahkan organisasi itu sendiri ter laksanakan dengan mudah.

Komunikasi organisasi berarti setiap anggota di dalamnya terlibat dalam sebuah interaksi. Ada informasi yang tersampaikan sekaligus tertangkap dalam sebuah interaksi yang mana efek dari proses komunikasi tersebut memberi dampak menyeluruh atau tidak hanya pada sebagian kecil organisasi saja.

Tidak berhenti pada antar anggota, kerja sama yang baik pun mesti diterapkan di antara pemimpin organisasi dengan anggota di setiap tingkatan atau divisi. Pemimpin dalam organisasi butuh membangun relasi yang sehat dengan anggota supaya arahan-arahan yang diberikan pemimpin dapat diterima bahkan didiskusikan bersama anggota-anggota dalam organisasi. Hal tersebut pun berupaya memberikan semangat kerja bagi para anggota karena merasa dekat dengan pemimpin tanpa rasa tertekan yang berlebihan.

Penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk mengutarakan hal-hal yang penting kaitannya dengan organisasi. Ide, gagasan, saran, serta pendapat harus tersampaikan dan dikelola bersama di dalam organisasi supaya tercipta kinerja yang sempurna. Di luar daripada kepentingan organisasi, setiap individu yang memiliki latar belakang berbeda-beda membutuhkan kenyamanan atau kedekatan di antaranya supaya tidak ada kecanggungan antar anggota dalam menjalankan kehidupan organisasi.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, komunikasi terbukti memiliki hubungan karib dengan organisasi sebab keduanya adalah terikat; terlebih, organisasi sangat membutuhkan komunikasi dalam pelaksanaannya. Maka, penting sekali diingat bahwa organisasi tidak mampu berjalan tanpa komunikasi. Komunikasi adalah bentuk interaksi yang mendukung segala aspek dalam organisasi ter laksanakan.

Komunikasi dalam organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide, di antara para anggota organisasi secara timbal-balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya komunikasi dalam organisasi merupakan kegiatan intern di dalam organisasi. Dalam prakteknya kegiatan komunikasi dalam organisasi itu dapat melampaui batas-batas organisasi itu sendiri. Masalah komunikasi dalam organisasi Menyangkut dua segi, yaitu masalah Komunikasi itu sendiri dan masalah organisasi, misalnya masalah pengambilan keputusan, masalah pelimpahan wewenang, masalah pengawasan, masalah susunan organisasi, masalah metode kerja, masalah kondisi kerja para pegawai dan lain sebagainya.

C. Hambatan – Hambatan Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah tulang punggung bagi keberhasilan suatu entitas, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi nirlaba. Namun, dalam perjalanan menyampaikan pesan-pesan dan menciptakan pemahaman, sering kali terdapat hambatan-hambatan yang bisa menghalangi kelancaran proses komunikasi organisasi. Dalam narasi ini, kita akan menjelajahi beberapa hambatan utama yang sering dihadapi dalam komunikasi organisasi.

a. Kurangnya Transparansi

Salah satu hambatan utama dalam komunikasi organisasi adalah kurangnya transparansi. Ketika organisasi tidak membagikan informasi secara terbuka kepada karyawan, pelanggan, atau pemangku kepentingan lainnya, hal ini dapat menciptakan ketidakpercayaan dan ketidakpastian. Kurangnya transparansi bisa membuat karyawan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, sementara pemangku kepentingan eksternal mungkin merasa frustrasi dan tidak puas dengan hubungan mereka dengan organisasi.

b. Komunikasi Hierarki yang terlalu tertutup.

Struktur hierarkis yang kaku dalam suatu organisasi juga dapat menjadi hambatan

dalam komunikasi. Ketika informasi hanya mengalir dari atas kebawah dalam organisasi tanpa adanya saluran komunikasi yang efektif dari bawah keatas, karyawan di lapisan bawah mungkin merasa tidak dihargai atau tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merespons perubahan pasar atau kebutuhan karyawan secara efektif.

c. Perbedaan Budaya dan Bahasa.

Organisasi yang beroperasi secara global atau memiliki karyawan dari berbagai latar belakang budaya sering menghadapi hambatan komunikasi yang disebabkan oleh perbedaan budaya dan bahasa. Perbedaan dalam cara berkomunikasi, norma etika, dan pemahaman tentang waktu dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik antar karyawan. Untuk mengatasi hambatan ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang inklusif dan memahami keunikan budaya dan bahasa setiap individu.

d. Overload Informasi.

Di era digital yang penuh dengan informasi, karyawan dan pemangku kepentingan organisasi sering kali menghadapi overload informasi. Pesan-pesan yang terlalu banyak dan beragam bisa membuat sulit bagi mereka untuk memilah informasi yang penting dan relevan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas komunikasi dan pemahaman yang kurang dalam hal isu-isu yang benar-benar penting.

e. Keterbatasan Teknologi dan Infrastruktur.

Meskipun teknologi telah mengubah cara kita berkomunikasi secara dramatis, tidak semua organisasi memiliki akses yang sama terhadap teknologi yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif. Keterbatasan infrastruktur, terutama di daerah pedesaan atau negara berkembang, dapat menjadi hambatan dalam mengadopsi teknologi komunikasi yang canggih. Ini dapat mengakibatkan kesenjangan komunikasi antara organisasi yang mampu mengadopsi teknologi baru dan yang tidak mampu. Menurut smith, yaitu:

- (1)Barrier psicol,
- (2)Barrier perceptual,
- (3)Barrier emocional,
- (4)Barrier cultural,
- (5)Language,
- (6)Gender,
- (7)Barrier interpersonal.

Menurut Handoko, hambatan komunikasi yang efektif dibagi menjadi dua kategori:

- 1) Hambatan organisasi dan
- 2) Hambatan pribadi.

Ada tiga kelemahan organisasi: 1) hierarki, 2) kelemahan manajerial, dan 3) spesialisasi.

Manajer perlu menyadari berbagai hambatan yang ada antara pribadi individu, seperti

- 1) persepsi selektif,
- 2) kesulitan status atau komunikasi,
- 3) kesulitan dalam ekspresi diri,
- 4) kesulitan dalam belajar, dan
- 5) kemampuan bahasa yang buruk.

Menurut Pujari, hambatan komunikasi dapat diklasifikasikan sebagai semantik, psikologis atau emosional, dan organisasi. Hirarki organisasi mencakup kebijakan organisasi, aturan dan peraturan, status, kompleksitas dalam struktur organisasi, dan fasilitas organisasi seperti email.

Telepon tetap (fixed-line) merupakan sarana komunikasi lisan, sedangkan telepon

seluler (ponsel) yang digunakan untuk menyampaikan pesan tertulis melalui short messages services (sms) adalah sarana komunikasi tulisan. Sayangnya, telepon tidak selalu dalam kondisi baik. Masalah yang berkaitan dengan hubungan antar-pribadi juga dapat menyebabkan gangguan komunikasi atau hambatan dalam suatu organisasi. “Meskipun dua orang atau bahkan lebih baik, bekerja sama untuk memecahkan masalah, berkomunikasi” muncul antarpersonal. Hambatan tersebut mencakup kebutuhan untuk menjelaskan perasaan seseorang kepada orang lain, mengklarifikasi masalah, menyesuaikan perbedaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, pelaksanaan komunikasi organisasi vertikal dari karyawan kepada pimpinannya banyak ditentukan oleh kebijakan pimpinan dan organisasinya. Apakah komunikasi ke atas dapat direalisasikan atau tidak, sebenarnya banyak bergantung kepada pimpinannya. Seperti dikatakan DeVito, “Di kedua jenis komunikasi ke atas maupun ke bawah, manajemen mengendalikan sistem komunikasinya.” Jadi, pimpinan lebih menentukan terlaksananya komunikasi vertikal ke atas daripada karyawan.

Salah satu anggota kelompok menyatakan, “Ini adalah generalisasi yang cukup aman bahwa masalah komunikasi dalam suatu organisasi biasanya hanya gejala masalah yang lebih dalam dalam hubungan antara pihak-pihak yang terlibat.” Alih-alih berfokus pada bagaimana meningkatkan komunikasi, pertama-tama kita harus memeriksa sifat koneksi ini ketika ada komunikasi yang tidak efisien. “Ini adalah generalisasi yang agak akurat yang menunjukkan masalah komunikasi dalam suatu organisasi terjadi lebih sering daripada mereka tidak; Masalahnya terbatas pada masalah yang muncul dalam hubungan antara pihak-pihak yang berada dalam konflik. Ketika komunikasi tidak efektif, pertama-tama kita harus memeriksa sifat hubungan ini daripada metode untuk meningkatkan komunikasi.

Komunikasi yang sukses melibatkan orang lain dan menumbuhkan rasa persahabatan, menghasilkan komunikasi yang efektif. Ada banyak hambatan komunikasi di dalam organisasi yang membatasi. Efektivitas. Ini bisa lebih berguna dalam industri konstruksi karena memiliki banyak komponen unik. Hambatan ini bisa bersifat pribadi, situasional, atau sosial. Hambatan fisik dapat mencegah atau menghambat individu terlibat dalam komunikasi yang efektif. Sejumlah hambatan ini dapat hadir di wilayah umum dan mempengaruhi ruang komunikasi. Mereka termasuk ketika pintu ditutup, kantor ber dinding, jarak fisik, dan / atau ketidaknyamanan fisik. Daerah yang berisik atau ramai. Jika percakapan terjadi di luar ruangan, kondisi cuaca mungkin memiliki beberapa bentuk dampak juga.

D. Kompetensi komunikasi organisasi di era digital

Dalam era digital yang terus berkembang, komunikasi organisasi menjadi inti yang vital dalam kesuksesan sebuah entitas, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, maupun organisasi nirlaba. Kompetensi dalam mengelola komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan relevan, efektif, dan dapat diterima oleh berbagai pihak yang terlibat.

Dalam narasi ini, kami akan menjelajahi berbagai aspek kompetensi komunikasi organisasi di era digital yang mencakup teknologi, strategi, dan tantangan yang dihadapi.

1. Peran Teknologi dalam Komunikasi Organisasi

Perkembangan teknologi telah mengubah lanskap komunikasi organisasi secara signifikan. Perusahaan dan organisasi sekarang memiliki akses tak terbatas ke berbagai platform digital seperti situs web, media sosial, email, dan aplikasi pesan instan. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk berinteraksi secara langsung dengan khalayak mereka dalam waktu nyata, memfasilitasi dialog dua arah yang lebih efektif. Pemanfaatan teknologi dalam komunikasi organisasi juga melibatkan penggunaan alat analitik dan

pemantauan online untuk mengukur kinerja kampanye komunikasi, menganalisis perilaku audiens, dan menyesuaikan strategi komunikasi berdasarkan data yang diperoleh.

2. Strategi Komunikasi Terintegrasi.

Kompetensi dalam merancang dan melaksanakan strategi komunikasi terintegrasi menjadi kunci dalam menghadapi kompleksitas komunikasi organisasi di era digital. Pendekatan terintegrasi memungkinkan organisasi untuk menyatukan pesan-pesan mereka melalui berbagai saluran komunikasi, sehingga menciptakan kesinambungan dan konsistensi dalam citra merek dan pesan organisasi. Strategi komunikasi terintegrasi mencakup penggunaan konten yang relevan dan menarik, pemasaran melalui media sosial, publikasi berita, dan interaksi langsung dengan audiens. Organisasi juga harus memperhitungkan keberagaman audiens mereka dan menyesuaikan strategi komunikasi sesuai dengan preferensi dan kebiasaan komunikasi mereka.

3. Keterampilan Berbasis Teknologi.

Keterampilan berbasis teknologi menjadi kunci dalam mengelola komunikasi organisasi di era digital. Anggota tim komunikasi organisasi harus memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai platform digital, alat analitik, dan teknologi yang relevan untuk mengoptimalkan efektivitas komunikasi.

Selain itu, keterampilan dalam menghasilkan konten visual dan multimedia menjadi semakin penting dalam menarik perhatian audiens yang semakin terbiasa dengan konten yang menarik secara visual. Keterampilan dalam mengedit video, desain grafis, dan fotografi menjadi asset berharga dalam mengembangkan konten yang menarik dan berdaya saing tinggi.

4. Tantangan dalam Komunikasi Organisasi di Era Digital

Meskipun ada banyak keuntungan yang ditawarkan oleh teknologi dan digitalisasi dalam komunikasi organisasi, ada pula berbagai tantangan yang perlu dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah munculnya kabar palsu (hoaks) dan informasi yang tidak valid di media sosial dan platform online lainnya. Organisasi harus mampu merespons dengan cepat dan akurat untuk memperbaiki informasi yang salah dan melindungi reputasi mereka. Selain itu, kecepatan dan sifat real-time dari komunikasi digital juga meningkatkan risiko kesalahan atau kegagalan dalam menyampaikan pesan. Sebuah kesalahan dalam konten yang diposting secara online dapat dengan cepat menjadi viral dan merusak reputasi organisasi.

Kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan era digital menunjukkan bahwa kemajuan teknologi saat ini telah berdampak signifikan terhadap pekerjaan dan kehidupan sehari-hari masyarakat. Hal ini menciptakan tantangan baru bagi organisasi dalam mengembangkan kompetensi SDM yang memenuhi tuntutan era digital. Tempat kerja modern menghadapi tantangan baru saat kita memasuki Revolusi Industri 4.0, atau era digitalisasi. Hal ini harus segera ditangani oleh pelaku usaha, terutama yang berada di wilayah terdampak SDM. Pengembangan ketrampilan dan kompetensi di sector sumber daya manusia menjadi faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh para pimpinan perusahaan secara konsisten sesuai kebutuhan di Industri 4.0 yang mulai berkembang pesat karna keberlanjutan perusahaan ditentukan oleh kompetensi para penentu keputusan.

Menurut Fajriyani menunjukkan bahwa organisasi harus mengenali kemampuan teknologi yang penting di era digital, seperti kemampuan analisis data, kemampuan komunikasi digital, dan kemampuan teknologi platform. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan soft skill seperti kemampuan beradaptasi, kerjasama tim, dan berpikir kritis, yang penting di era digital. Kemajuan teknologi di periode modern sangat penting dalam hal membuat transfer informasi atau agregasi data di beberapa bidang lebih mudah

dan lebih cepat. Proses manajemen sumber daya manusia mudah untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, cepat, tepat dengan menggunakan informasi teknologi sebagai alat untuk mengumpulkan, berbagi, memodifikasi, menganalisis, dan menyimpan informasi.

Dapat menyimpulkan bahwa tantangan dan peluang dalam era digital memerlukan peran yang aktif dari fungsi SDM dalam organisasi. Fungsi SDM perlu memperhatikan kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam era digital, mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM, serta mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM.

KESIMPULAN

Peranan komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu juga komunikasi organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja dari anggota organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi, bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan maknanya bergantung pada konsepsi seseorang mengenai organisasi.

Hambatan komunikasi dapat diklasifikasikan sebagai semantik, psikologis atau emosional, dan organisasi. Hirarki organisasi mencakup kebijakan organisasi, aturan dan peraturan, status, kompleksitas dalam struktur organisasi, dan fasilitas organisasi, seperti email.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organists (Suatu Tinjauan Teoritis file:///D:/SKRIPSI MUHAMMAD RIZKY/SITASI SKRIPSI/295640-komunikasi-organisasi-suatu-tinjauan-teo-936266bf.pdf Dan Praktis). *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi*, 3(2), 192.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Jurnal lavianelotolung, peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja Anggota pers mahasiswa “acta diurna” ilmu komunikasi fispol unsrat Manado. Diakses pada tanggal 03 Maret 2024.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2002. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Jurnal Bisnis Administrasi, Volume 04, Nomor 02, 2015, 01-13, Diakses pada tanggal 03 Maret 2024.
- Rahmanto, A. F. (2004). Peranan Komunikasi dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikologi*, 1(2), 60–61. http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4603-Aris_F.pdf
- Sidauruk, P. L. (2013). Analisis hambatan komunikasi organisasi vertikal PT Pos Indonesia (PERSERO) (kasus pada Kantor Pos Medan). *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*, 3(2), 133–164.
- Widjayanto, E. Y. (2022). Kompetensi Komunikasi Juru Sita Pajak Negara (Jspn) Kpp Pratama Surabaya Pabean Cantikan Dalam Penagihan Aktif Kepada Penanggung Pajak. *Komunika*, 18(2), 65–77. <https://doi.org/10.32734/komunika.v18i2.9451>
<https://kumparan.com/gloriarafaelbancin/hubungan-organisasi-dengan-komunikasi>.