

Peningkatan Efektivitas Komunikasi Vertikal: Pendekatan Analisis Terhadap Dinamika Interaksi di Perusahaan PT Pos Medan

Hilma Hermen¹, Aprina Wati², Marsela Natalie Hutapea³, Indah Permatasari Tambunan⁴, Dina Aulia⁵, Zsevt Samuel⁶, Najwa Aulia Putri Hasibuan⁷

Universitas Negeri Medan

hilmaharmen@unimed.ac.id, aprinawati@unimed.ac.id,

Marselanatalie@gmail.com, indahprmsrt@gmail.com,

auliadina2305@gmail.com, zsevtasamuel@gmail.com,

najwaauliaputri2805@gmail.com

ABSTRACT

Vertical communication is the process of exchanging information, ideas, or instructions that occurs between various hierarchical levels or strata in an organization. This research aims to analyze and improve the effectiveness of vertical communication in the PT Pos Medan company environment through an analytical approach to the dynamics of interaction between hierarchical levels. Effective vertical communication is essential in ensuring the smooth flow of information and coordination within the organization. In this research, we use an analytical approach to understand communication patterns between management levels, identify factors inhibiting communication, and evaluate strategies that can improve collaboration and coordination between organizational levels.

Keyword: *Communication, Leadership, Employees*

ABSTRAK

Komunikasi vertikal adalah proses pertukaran informasi, gagasan, atau instruksi yang terjadi antara berbagai tingkat hierarki atau strata dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal di lingkungan perusahaan PT Pos Medan melalui pendekatan analisis terhadap dinamika interaksi antar tingkatan hierarki. Komunikasi vertikal yang efektif sangat penting dalam memastikan kelancaran arus informasi dan koordinasi di dalam organisasi. Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan analisis untuk memahami pola komunikasi antar tingkatan manajemen, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat komunikasi, serta mengevaluasi strategi yang dapat meningkatkan kolaborasi dan koordinasi di antara tingkatan organisasi.

Kata Kunci : *Komunikasi, Pimpinan, Karyawan*

PENDAHULUAN

Komunikasi vertikal adalah proses pertukaran informasi, gagasan, atau instruksi yang terjadi antara berbagai tingkat hierarki atau strata dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi dapat berlangsung dari atas ke bawah (*top-down*), dari bawah ke atas (*bottom-up*), atau secara horizontal antara unit atau departemen yang sejajar dalam struktur organisasi. (Kamal, 2014)

1. *Top-down Communication* : Komunikasi ini terjadi ketika informasi atau arahan disampaikan dari tingkat manajemen atau atasan kepada karyawan atau anggota tim yang berada di bawah hierarkinya. Contoh dari komunikasi *top-down* adalah pemberian instruksi pekerjaan, penyampaian kebijakan perusahaan, atau komunikasi mengenai visi dan tujuan perusahaan.
2. *Bottom-up Communication* : Sebaliknya, komunikasi *bottom-up* terjadi ketikakaryawan atau anggota tim menyampaikan informasi, masukan, atau umpan balik kepada manajemen atau atasan mereka. Ini memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan saran untuk perbaikan, atau melaporkan masalah yang mereka hadapi di lapangan.
3. *Horizontal Communication* : Komunikasi horizontal terjadi antara individu atau unit yang berada pada tingkat hierarki atau struktural yang sama dalam organisasi. Ini memfasilitasi kolaborasi antar departemen, pertukaran informasi antar tim proyek, atau koordinasi antara unit yang berbeda namun memiliki tanggung jawab yang terkait.

Komunikasi vertikal sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional, mengoptimalkan kinerja organisasi, dan memastikan bahwa informasi dan tujuan perusahaan disampaikan secara efektif di semua tingkatan. Dengan adanya komunikasi vertikal yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. (Asri, 2022)

Komunikasi yang efektif merupakan salah satu pilar utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di dalam suatu organisasi. Terutama, hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Namun, pada kenyataannya, terjadi ketidakselarasan dalam komunikasi antara kedua belah pihak, yang sering kali mengakibatkan munculnya unjuk rasa atau demonstrasi dari karyawan. (Astuti dkk, 2023)

Dalam konteks ini, unjuk rasa bukan hanya menjadi wujud aspirasi terkait dengan peningkatan gaji dan penghapusan tenaga alih daya, tetapi juga menunjukkan kebutuhan akan komunikasi yang lebih efektif dengan pimpinan perusahaan. Menurut Sulandjari, R., Praptono, S., & Hasiholan, L. B. (2022). Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, efektivitas komunikasi vertikal menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi. Komunikasi vertikal mengacu pada aliran informasi antara tingkat manajemen yang berbeda di dalam suatu perusahaan, yang mencakup arah dari atas ke bawah (dari manajemen tingkat atas ke bawah) dan dari bawah ke atas (dari karyawan ke manajemen tingkat atas).

Menurut Jamaludin, A. R., Mirza, M., Alamsyah, A., & Suseno, A. (2024) Efektivitas komunikasi vertikal memainkan peran penting dalam memastikan koordinasi yang baik, pengambilan keputusan yang tepat, dan pencapaian tujuan organisasi secara efisien. PT Pos Medan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik, juga menghadapi tantangan yang serupa dalam

mengelola komunikasi vertikal. Dengan kompleksitas struktur organisasi yang melibatkan manajemen tingkat atas, manajemen menengah, dan karyawan di berbagai tingkatan, penting untuk memahami dinamika interaksi yang terjadi dalam konteks komunikasi vertikal.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap efektivitas komunikasi vertikal di PT Pos Medan, dengan fokus pada dinamika interaksi antara manajemen tingkat atas, manajemen menengah, dan karyawan. Dengan memahamifaktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi vertikal, diharapkan dapat diidentifikasi strategi atau perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja komunikasi dalam organisasi.

Namun demikian, upaya meningkatkan efektivitas komunikasi tidak hanya sekadar memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berbicara. Perlu ada komitmen dari pimpinan perusahaan untuk mendengarkan aspirasi karyawan, merespons secara tegas, dan menjalin dialog yang terbuka. Dengan demikian, komunikasi bukan hanya menjadi alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung antara pimpinan dan karyawan. (Hasanah dkk, 2018)

Perusahaan PT Pos Medan, seperti banyak organisasi lainnya, beroperasi di lingkungan bisnis yang terus berubah. Perubahan ini dapat mencakup perkembangan teknologi, regulasi baru, atau perubahan tren pasar yang mempengaruhi cara perusahaan berkomunikasi secara vertikal. Menurut Rizal, A., Kahfi, S. N., & Prasetyono, H. (2023) Komunikasi vertikal antara manajemen tingkat atas, manajemen menengah, dan karyawan operasional sering kali menghadapi tantangan. Misalnya, pesan yang tidak jelas atau lambatnya aliran informasi dapat menghambat efektivitas operasional dan pengambilan keputusan yang tepat.

Interaksi antara berbagai tingkat manajemen dan departemen dalam organisasi juga dapat memengaruhi efektivitas komunikasi. Faktor-faktor seperti hierarki, budaya organisasi, dan kebijakan internal dapat mempengaruhi bagaimana pesan disampaikan dan diterima. Selanjutnya, penelitian ini akan mengeksplorasi lebih dalam mengenai dinamika komunikasi di PT Pos Indonesia, khususnya dalam konteks hubungan antara pimpinan dan karyawan. (Putri, 2023).

Dengan demikian, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal dan mencegah timbulnya konflik yang tidak diinginkan dalam organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen terkait. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman teoritis dan praktis tentang pentingnya efektivitas komunikasi vertikal dalam konteks perusahaan modern.

Kemudian dapat memberikan gambaran umum tentang latar belakang, tujuan, dan pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk meningkatkan pemahaman tentang efektivitas komunikasi vertikal di PT Pos Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dan menganalisis fenomena yang terjadi di Kantor Pos Medan, khususnya terkait dengan unjuk rasa pensiunan pos dan dinamika komunikasi organisasi di dalamnya. Pendekatan kualitatif dipilih karena lebih cocok untuk menjelaskan konteks, proses, dan makna dari fenomena yang diteliti. Metode penelitian ini melibatkan cara pengumpulan data melalui pencarian berbagai sumber yang relevan seperti artikel penelitian, artikel berita. Bahwa menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen, observasi dilakukan guna memahami situasi komunikasi di lapangan. Wawancara dengan manajer, supervisor, dan karyawan dilakukan untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda. Analisis dokumen, seperti kebijakan komunikasi perusahaan, juga dilakukan untuk melengkapi pemahaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi vertikal dalam organisasi memegang peranan penting dalam kelancaran operasional dan pencapaian tujuan. PT Pos Medan, sebagai salah satu perusahaan layanan pos dan logistik terkemuka di Indonesia, perlu meningkatkan efektivitas komunikasi vertikalnya untuk mendukung kinerja dan daya saing perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika interaksi komunikasi vertikal di PT Pos Medan dan merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitasnya. (Agustini dkk, 2018)

Komunikasi vertikal, yang melibatkan aliran informasi antara tingkat manajemen yang berbeda di dalam sebuah organisasi, menjadi fondasi utama dalam menjaga kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Di lingkungan bisnis yang dinamis seperti PT Pos Medan, analisis terhadap dinamika interaksi dalam komunikasi vertikal menjadi kunci untuk memperbaiki proses komunikasi yang efektif. Dalam esai ini, akan dibahas beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal di PT Pos Medan. (Safitri dkk 2024)

Komunikasi yang efektif merupakan elemen vital dalam kesuksesan sebuah organisasi. Hal ini berlaku pula bagi PT Pos Medan, perusahaan logistik dan kurir terkemuka di Indonesia. Menurut Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024) Komunikasi vertikal, yang merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan, memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang penting adalah identifikasi tantangan komunikasi yang sedang dihadapi perusahaan.

Hal ini dapat mencakup lambatnya aliran informasi antara manajemen dan karyawan, ketidakjelasan dalam instruksi atau kebijakan perusahaan, serta kesulitan dalam menyampaikan masukan dari karyawan ke tingkat manajemen yang lebih tinggi. Dengan mengidentifikasi masalah-masalah ini, perusahaan dapat merancang solusi yang sesuai. (Rini, 2023) Selanjutnya, evaluasi terhadap struktur komunikasi yang ada perlu dilakukan.

PT Pos Medan harus memastikan bahwa hierarki dan alur komunikasi vertikal sudah jelas dan efisien. Hal ini termasuk memperbaiki proses penyampaian informasi, memperkuat saluran komunikasi formal, dan memastikan bahwa setiap tingkat manajemen memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mengkomunikasikan informasi ke bawah atau ke atas. (Muspawi dkk, 2024) Penggunaan teknologi yang tepat juga menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal.

PT Pos Medan dapat memanfaatkan platform kolaborasi *online*, sistem surel internal yang terstruktur, atau aplikasi pesan instan yang memudahkan karyawan untuk berkomunikasi secara efisien. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi perlu diberikan kepada karyawan di semua tingkatan. Fokus pada kemampuan mendengarkan, menyampaikan informasi dengan jelas, dan memberikan umpan balik yang efektif dapat membantu meningkatkan komunikasi secara keseluruhan. (Nugroho, 2019)

Menurut Moscato, J., & Embre, C. (2023). Pentingnya sistem umpan balik juga tidak boleh diabaikan. PT Pos Medan harus membangun mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk memberikan umpan balik secara terbuka kepada atasan atau manajemen. Umpan balik ini harus didokumentasikan dan direspons dengan tepat guna memperbaiki proses komunikasi yang belum optimal. Selain itu, penting untuk mempromosikan budaya komunikasi terbuka di dalam perusahaan.

Kemudian Moscato, J., & Embre, C. (2023) melanjutkan bahwa Ini mencakup mendorong diskusi, menyambut ide-ide baru, dan mengatasi konflik secara konstruktif melalui komunikasi yang efektif. Pemimpin dan manajer perlu menunjukkan komitmen mereka dalam memperkuat komunikasi vertikal dengan menjadi contoh yang baik dalam mengkomunikasikan visi, nilai, dan tujuan perusahaan dengan jelas dan konsisten. Terakhir, *monitoring* dan evaluasi secara terus-menerus diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang telah diterapkan memberikan hasil yang diharapkan.

Dengan mengumpulkan data dan umpan balik dari karyawan, PT Pos Medan dapat mengevaluasi apakah ada perbaikan yang perlu dilakukan dan mengadaptasi strategi komunikasi mereka sesuai kebutuhan. Secara keseluruhan, peningkatan efektivitas komunikasi vertikal di PT Pos Medan memerlukan pendekatan yang holistik dan terstruktur. Dengan mengidentifikasi masalah, merancang solusi yang tepat, dan melibatkan seluruh elemen organisasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, efisien, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Dalam konteks komunikasi organisasi, perlu dicatat bahwa unjuk rasa sering kali menjadi akibat dari ketidakseimbangan dalam aliran informasi dan kurangnya keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa aspirasi dan kebutuhan mereka tidak didengar atau diakomodasi dengan baik oleh pimpinan, mereka cenderung mencari saluran lain untuk menyampaikan pesan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa unjuk rasa bukanlah hanya sebuah tindakan ekspresif, tetapi juga merupakan indikator penting dari kegagalan komunikasi organisasi yang efektif.

Selain itu, terdapat perbedaan dalam cara karyawan di Kantor Pos Medan dan Kantor Pos Cabang merespons unjuk rasa. Di Kantor Pos Medan, meskipun sebagian karyawan tidak secara terbuka berpartisipasi dalam unjuk rasa, mereka tetap menunjukkan dukungan secara tidak langsung dengan menggunakan pita hitam di lengan. Tindakan ini mencerminkan ketidakpuasan yang ada di kalangan karyawan, meskipun mereka memilih untuk tetap bekerja daripada bergabung dalam unjuk rasa.

Sementara itu, di Kantor Pos Cabang, komunikasi antara pimpinan dan karyawan cenderung lebih langsung dan informal. Rapat resmi jarang diadakan karena pimpinan dan karyawan berinteraksi setiap hari di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja yang lebih kecil dan terbatas, komunikasi lisan dan tatap muka menjadi lebih dominan daripada komunikasi formal tertulis. Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa kendati frekuensi rapat resmi mungkin rendah, namun komunikasi langsung antara pimpinan dan karyawan tetap berperan penting dalam menjaga keterbukaan dan transparansi di lingkungan kerja.

Dalam keseluruhan analisis, dapat disimpulkan bahwa unjuk rasa di PT Pos Indonesia merupakan cerminan dari berbagai masalah dalam komunikasi organisasi. Ketidakseimbangan dalam aliran informasi, kurangnya keterbukaan dari pimpinan, dan perbedaan dalam respons karyawan menyoroti pentingnya upaya untuk memperbaiki komunikasi organisasi di semua tingkatan. Hanya dengan membangun salurankomunikasi yang efektif dan memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagisemua pihak yang terlibat.

Dalam hal ini terlihat bahwa komunikasi vertikal di PT Pos Medan mengalami beberapatantangan. Salah satunya adalah kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara manajemen puncak dan tingkat bawah. Hal ini dapat menghambat aliran informasi yang penting dan mengurangi keterlibatan karyawan. Hal ini umum terjadi dalam banyak organisasi, terutama yang memiliki struktur hierarkis yang kompleks seperti perusahaan besar. Kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara manajemen puncak dan tingkat bawah dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Berikut beberapa poin yang dapat digali lebih lanjut yakni:

1. Penyebab Kurangnya Saluran Komunikasi Efektif: Apakah ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan kurangnya saluran komunikasi yang efektif. Misalnya, apakah ada hambatan budaya atau struktural yang menghalangi aliran informasi antara manajemen dan karyawan Identifikasi akar masalah ini dapat menjadi langkah awal untuk mencari solusi yang tepat.
2. Dampak Kurangnya Saluran Komunikasi: Lebih lanjut, bagaimana kurangnya saluran komunikasi efektif ini memengaruhi keterlibatan karyawan. Apakah ada bukti konkret bahwa karyawan merasa kurang terlibat atau kurang termotivasi karena kurangnya komunikasi vertikal yang efektif.
3. Strategi Peningkatan Komunikasi: Setelah mengidentifikasi masalah, apa

strategi yang direkomendasikan oleh penelitian untuk meningkatkan saluran komunikasi vertikal di PT Pos Medan? Apakah ada contoh kasus atau *best practice* dari organisasi lain yang dapat diadopsi.

4. Implikasi Terhadap Kinerja Organisasi: Bagaimana peningkatan komunikasi vertikal ini diharapkan mempengaruhi kinerja keseluruhan PT Pos Medan? Apakah ada indikator kinerja spesifik yang diharapkan akan meningkat setelah implementasi strategi peningkatan komunikasi.

Meskipun PT Pos Medan telah menerapkan berbagai upaya untuk meningkatkan komunikasi vertikal, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti: Miskomunikasi antar atasan dan bawahan yang sering terjadi, *leading to misinterpretasi* dan inefisiensi dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi dari pihak manajemen kepada karyawan, *leading to demotivasi* dan rasa tidak percaya.

Kurangnya umpan balik dari bawahan kepada atasan, *leading to* kurangnya pengetahuan tentang permasalahan dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan analisis mendalam terhadap dinamika interaksi di PT Pos Medan untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan solusi yang tepat guna meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal. Dengan menyelidiki lebih lanjut hal-hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang tantangan komunikasi vertikal di PT Pos Medan dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah tersebut.

Untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pernyataan di atas, ada beberapa langkah yang bisa diambil:

1. Meningkatkan Transparansi Komunikasi: Perusahaan perlu meningkatkan transparansi dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih terbuka dalam menyampaikan kebijakan, perkembangan perusahaan, dan isu-isu yang mempengaruhi karyawan, seperti kenaikan gaji dan uang pensiun.
2. Membangun Dialog Terbuka: Penting untuk membuka saluran dialog yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan kekhawatiran, kebutuhan, dan harapan mereka secara langsung kepada manajemen. Rapat-rapat rutin atau forum diskusi dapat menjadi wadah yang baik untuk hal ini.
3. Memperbaiki Sistem Penggajian dan Kesejahteraan: Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap sistem penggajian dan manfaat karyawan, termasuk uang pensiun, untuk memastikan bahwa mereka adil dan memadai. Jika ada ketidakpuasan yang muncul dari karyawan, perusahaan harus bersedia untuk memperbaiki sistem tersebut.
4. Menggalakkan Partisipasi Karyawan: Karyawan perlu merasa bahwa suara merekadidengar dan memiliki dampak. Oleh karena itu, perusahaan dapat menggalakkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan melibatkanmereka dalam diskusi, survei, atau kelompok kerja.

5. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan: Memperkuat karyawan dengan pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka dan memperbaiki kepuasan kerja. Ini juga dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diakui oleh perusahaan.
6. Menegakkan Komunikasi Dua Arah: Komunikasi harus menjadi dua arah, di mana pimpinan tidak hanya menyampaikan informasi kepada karyawan, tetapi jugamendengarkan masukan dan umpan balik dari karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran karyawan.
7. Mengelola Konflik dengan Bijak: Jika terjadi konflik antara karyawan dan manajemen, perusahaan harus mengelolanya dengan bijaksana. Ini termasuk mendengarkan semua pihak terlibat, mencari solusi yang adil dan berkelanjutan, dan memastikan bahwa semua orang merasa didengar dan dihormati.

Memperkuat Budaya Organisasi yang Positif: Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, di mana kerja sama, saling menghargai, dan komunikasi terbukadipromosikan. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

KESIMPULAN

Meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal merupakan upaya berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dan kerja sama dari semua pihak di PT Pos Medan. Dengan menerapkan solusi dan rekomendasi yang tepat, PT Pos Medan dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif. Peningkatan efektivitas komunikasi vertikal di PT Pos Medan dapat dilakukan dengan menerapkan berbagai strategi yang telah direkomendasikan dalam penelitian ini. Dengan meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal, PT Pos Medan dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon--Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267-285.
- Astuti, S., Hadiyanto, H., & Masbirrotni, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri SeKabupaten Tebo Pada Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

- Hasanah, U., Handoyo, A. H., Ruliana, P., & Irwansyah, I. (2018). Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan. *Inter Komunika*, 3(2), 153-167.
- Jamaludin, A. R., Mirza, M., Alamsyah, A., & Suseno, A. (2024). Komunikasi Organisasi dalam Pengambilan Kebijakan di DPMPTS Kota Tangerang. *Social Science Academic*, 2(1), 11-22.
- Kamal, A. (2014). Pola Komunikasi Organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia. *Moscato, J., & Embre, C. (2023). Strategi Pendidikan Dasar untuk Menghadapi Tantangan Era Kurikulum Digital dengan Studi Empiris. Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan Dan Teknologi Informasi*, 2(1), 43-53.
- Muspawi, M., Melati, P. D., & Kinanthi, A. C. (2024). MEMAHAMI ALIRAN INFORMASI DALAM ORGANISASI. *NIVEDANA: Jurnal Komunikasi dan Bahasa*, 5(1), 70-79.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- PUTRI, N. P. A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang Bali Resort And Spa Di Kuta Kabupaten Badung (Doctoral dissertation, UniversitasMahasaraswati Denpasar)*.
- RINI, T. U. (2023). *Audit Komunikasi Program Pengungkapan Sukarela Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu Dan Lampung (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung)*.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., & Prasetyono, H. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *BULLET: Jurnal MultidisiplinIlmu*, 2(4), 933-941.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309-316.
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309-316.
- Sulandjari, R., Praptono, S., & Hasiholan, L. B. (2022). pengaruh komunikasi bisnis dan komunikasi organisasi pada pengembangan usaha cv candi karya. *Jurnal Egaliter*, 6(10).