

# Optimalisasi Komunikasi Organisasi PTS di Kota Medan

<sup>1</sup>Neni Triastui, <sup>2</sup>Asri Sanusi  
<sup>1,2</sup>Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

asrisanusi.lp3i@gmail.com

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 16/05/2024

Diterima : 23/04/2024

Dipublikasi : 23/04/2024

## ABSTRAK

Setiap instansi memiliki sistem organisasi yang mengatur roda perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan. Adanya sistem juga membuat instansi memiliki alur kerja yang terstruktur seperti sistem komunikasi organisasi. Pentingnya sistem komunikasi di dalam sebuah organisasi dapat mengatasi hambatan dan tantangan. Penelitian dilakukan di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu sistem komunikasi organisasi yang ada di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. Penelitian ini dilakukan secara kelompok. Kelompok penelitian sepakat untuk menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi secara langsung, wawancara kepada pihak terkait dan dokumentasi sebagai pelengkap data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem organisasi yang terjadi di dalam salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan berjalan sesuai dengan berfikir pola organisasi dan memiliki sistem komunikasi organisasi yang baik serta dapat mengatasi permasalahan komunikasi baik internal maupun eksternal.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi; hambatan; tantangan; deskriptif; PTS

## I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi pastinya memiliki sistem komunikasi dalam pertukaran informasi atau pesan yang antar individunya dilakukan secara formal dan informal untuk tercapainya keseimbangan organisasi dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi (Karyaningsih, 2018, p. 31). Proses komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi menjadi penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Peran komunikasi yang penting, karena terdapat pertukaran informasi, gagasan, pengalaman ataupun dalam hal pemasaran dan *brand image* sebuah perusahaan ataupun instansi. Komunikasi organisasi yang terjadi dalam sistem terbuka yang kompleks dan dipengaruhi oleh lingkungannya baik secara internal maupun eksternal yang meliputi pesan, laju pesan, tujuan, media yang digunakan, orang-orang yang terlibat, perasaan, sikap dan skill atau keterampilan yang dimiliki (Badrudin, 2017, p. 83). Melalui peran sistem komunikasi organisasi dapat meningkatkan produktivitas yang selalu menjadi fokus utama dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan pengelolaan yang efektif dari berbagai sumber daya utama dan pendukung oleh manajemen organisasi dan pemimpin. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang baik bergantung pada sumber-sumber organisasi yang menjadi dasarnya, yaitu produktivitas individu yang secara kolektif memberikan dampak positif bagi organisasi (Romadona & Setiawan, 2020, p. 91).

Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan, yang merupakan lembaga pendidikan tinggi yang fokus pada studi manajemen, sistem komunikasi organisasi yang baik akan memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa informasi terkait manajemen dan kegiatan akademik dapat tersampaikan dengan jelas, tepat waktu, dan efektif kepada semua pihak terkait. Peneliti tertarik

untuk melakukan observasi seperti apa sistem komunikasi organisasi yang berlangsung sehingga Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan dan bisa bersaing. Rasa penasaran yang tinggi kelompok peneliti terhadap Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan yang saat ini terus berkembang, pastinya tidak pernah lepas dari beberapa tantangan dan masalah yang terjadi dalam mengelola sistem komunikasi organisasi mereka. Beberapa tantangan ataupun masalah yang mungkin muncul termasuk tingginya tingkat komunikasi lintas departemen, kesenjangan dalam pemahaman informasi, kurangnya saluran komunikasi formal, dan perubahan yang cepat dalam teknologi komunikasi serta kultur atau budaya yang dibangun, sistem pemasaran dan negosiasi. Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, penting untuk melakukan analisis sistem komunikasi organisasi yang ada di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan

## II. STUDI LITERATUR

Menurut Goldhaber (Addini, 2022, pp. 9-10), komunikasi organisasi melibatkan proses menciptakan dan bertukar pesan di dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung dalam menghadapi lingkungan yang tidak stabil atau berubah-ubah. Dalam penjelasan yang disampaikan oleh Goldhaber, konsep ini dapat dipahami sebagai pertukaran pesan atau informasi yang dilakukan dalam organisasi guna menjaga kelangsungan kegiatan di dalamnya. Ruang lingkup komunikasi organisasi dibagi menjadi komunikasi internal dan eksternal (Addini, 2022, p. 12). Ada tiga pendekatan komunikasi organisasi yang dapat diidentifikasi, yaitu pendekatan makro, mikro, dan individual. Pendekatan makro melibatkan pandangan terhadap struktur keseluruhan organisasi yang berinteraksi dengan lingkungannya. Fokusnya adalah interaksi organisasi dalam memproses informasi atau pesan dari lingkungan, serta mengidentifikasi, mengintegrasikan, dan menentukan tujuan organisasi. Pendekatan mikro berfokus pada komunikasi di unit atau subunit dalam organisasi. Hal ini melibatkan kemampuan komunikasi antar anggota kelompok dan memerlukan peran pemimpin dalam menyampaikan informasi mengenai tujuan organisasi serta menjelaskan hubungan antara tujuan kelompok dengan tujuan organisasi secara keseluruhan untuk memotivasi anggota. Pendekatan individual berpusat pada perilaku komunikasi individu dalam organisasi, yang meliputi interaksi antara individu, kelompok, dan organisasi (Romadona & Setiawan, 2020, p. 94).

Menurut Yasir (Indriani, 2022), jenis komunikasi organisasi ada dua yaitu komunikasi secara vertikal yang berarti komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan anggota dan sebaliknya. Kedua, komunikasi secara horizontal yaitu komunikasi yang terjadi diantara para anggota atau para anggota antar divisi atau komunikasi pimpinan dengan pimpinan lainnya. Tujuan komunikasi organisasi juga sebagai mana fungsinya yaitu; Pertama, informasi dalam pertukaran pesan baik untuk orang-orang yang ada di internal maupun untuk eksternal. Kedua, berfungsi sebagai perintah atau instruksi yang hal ini berkaitan tentang aturan-aturan yang berlaku dan segala SOP (sistem operasional prosedur). Ketiga, memberikan pengaruh dan persuasi yang artinya lebih kepada meminta tolong atau membujuk dari pada memerintah yang memiliki tujuan untuk mendapatkan saling rasa simpati dan empati dari sebuah arahan. Keempat yang terakhir, berfungsi sebagai integrasi yang artinya adanya wadah atau saluran komunikasi yang dapat memberikan kemudahan dalam pekerjaan kepada pekerja (Addini, 2022, pp. 12-13).

Perubahan organisasi dapat terjadi dalam skala kecil, menengah, dan besar. Keberhasilan atau kegagalan perubahan organisasi tergantung pada strategi manajemen organisasi dalam mengantisipasi implementasi perubahan dengan mempersiapkan perubahan itu sendiri (Romadona & Setiawan, 2020, p. 93). Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya perubahan dapat terjadi dari internal organisasi ataupun eksternal organisasi. Internal organisasi seperti misalnya adanya kebijakan dalam hal kedisiplinan dan pekerjaan. Sedangkan, faktor eksternal seperti adanya wabah covid-19 yang menyebabkan sistem belajar dari offline menjadi online. Perubahan organisasi dilakukan karena untuk pemecahan masalah dalam mengefisienkan dan mengefektifkan roda organisasi agar mencapai tujuan organisasi. Selain adanya perubahan organisasi, budaya organisasi juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Ariani (Habudin, 2020, p. 24), mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip yang menjadi pedoman bagi para anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan perilaku mereka. Dalam hal fungsinya, budaya organisasi memiliki beberapa peran, salah satunya

adalah memfasilitasi tumbuhnya komitmen terhadap hal-hal yang lebih besar daripada kepentingan individu.

Budaya organisasi juga memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan karyawan di suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi motivasi karyawan untuk bersama-sama maju dengan perusahaan. Ada dua unsur yang terdapat pada budaya organisasi yaitu idealistik dan behavioral. Unsur idealistik ini umumnya dinyatakan secara resmi dalam bentuk visi atau misi organisasi dengan tujuan untuk menjaga keberlanjutan ideologi organisasi. Sementara itu, unsur perilaku (behavioral) adalah yang terlihat secara nyata melalui tindakan sehari-hari anggota organisasi, seperti logo atau jargon, gaya komunikasi, cara berpakaian, atau perilaku lain yang dapat dipahami oleh orang di luar organisasi, termasuk desain dan arsitektur bangunan. Bagi pihak eksternal, unsur ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya organisasi karena mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan, meskipun terkadang interpretasinya mungkin berbeda dengan pandangan orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi (Habudin, 2020, p. 27).

Organisasi yang kuat tidak akan lepas dari manajemen yang baik dalam mengatasi permasalahan atau konflik yang ada. Ada beberapa jenis konflik yaitu konflik antar individu di internal organisasi, konflik antara individu dengan organisasinya, konflik antara individu dengan divisi di dalam organisasi, konflik antara divisi di dalam organisasi dengan pimpinan organisasi, konflik antar organisasi. Ada 3 cara atau metode dalam menyelesaikan konflik yang ada di organisasi yaitu metode dominasi yang menyelesaikan masalah kepada seluruh pihak terkait secara paksa, metode kompromi yang artinya menggunakan media pihak ketiga untuk melakukan pendekatan dan menjadi penengah dalam masalah yang biasanya ialah pemimpin organisasi dan yang terakhir metode *integrated* yaitu mengajak untuk diskusi kepada seluruh pihak terkait dan sama-sama mencari pemecahan masalahnya (Soehardi, 2020, p. 361)

### III. METODE

#### Kerangka Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin (Rianto, 2020, p. 3), penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai "jenis penelitian di mana temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau metode penghitungan lainnya." Keunggulan penelitian kualitatif terletak bukan pada data dan analisis statistik, tetapi pada deskripsi. Fokus utama penelitian kualitatif adalah memahami kehidupan sehari-hari dalam konteks yang spesifik, dan oleh karena itu, bukanlah jenis studi yang sederhana. Penelitian ini melibatkan proses pengumpulan data dan analisis yang dilakukan sejak awal hingga akhir penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan deskripsi yang komprehensif tentang fenomena sistem komunikasi organisasi yang terjadi di sebuah lembaga atau Sekolah Tinggi. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah fenomenologi, yang berfokus pada pemahaman arti dari pengalaman secara umum, bukan hanya dari individu atau kelompok tertentu. Dalam penelitian fenomenologi, peneliti mengkaji fenomena tertentu yang dieksplorasi dalam pengaturan alami, dengan memperhatikan perilaku atau sikap individu atau kelompok yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk pengumpulan data meliputi dokumen, observasi perilaku, informasi audiovisual, atau wawancara partisipan menurut Creswell (Romadona & Setiawan, 2020, pp. 96-97).

#### Teknik Pengumpulan Data

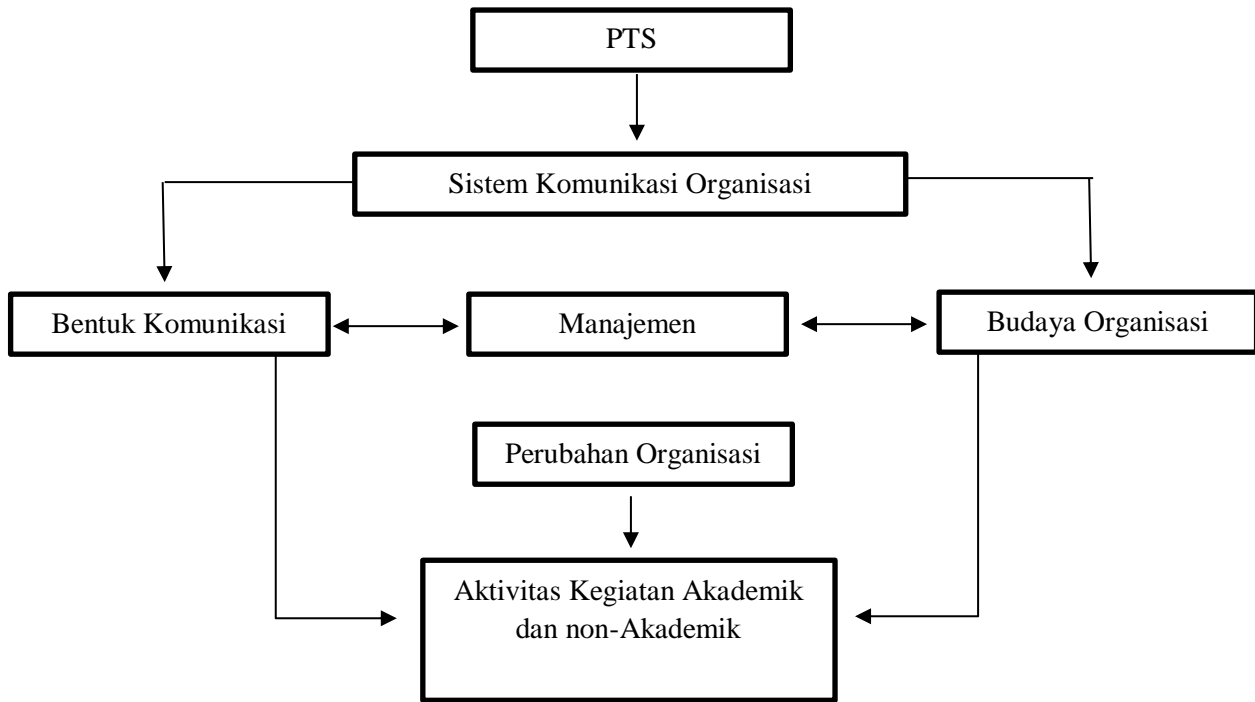
##### 1. Observasi

Hal yang pertama sekali dilakukan kelompok peneliti adalah melakukan observasi dengan mengamati lokasi penelitian.

##### 2. Wawancara

Setelah melakukan observasi, kelompok peneliti melakukan wawancara kepada informan yaitu staff ahli bidang non akademik yang akan memberikan jawaban seputar sistem komunikasi organisasi

##### 3. Dokumentasi



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif untuk dapat menjelaskan dan menjawab rumusan masalah atau tercapainya tujuan penelitian.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan berfokus pada bidang manajemen STIM Sukma pun memiliki Tagline “**Kampus calon manajer dan professional muda**”. STIM Sukma memposisikan diri sebagai kampus yang mendidik para calon manajer dan professional muda yang berkeinginan menjadi pengusaha muda. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan diasuh oleh para Dosen yang berpengalaman dibidangnya masing-masing. Lebih dari 50 % dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) Sukma Medan adalah para praktisi, yang keilmuannya sudah teruji dan terukur di dunia Industri. Berbagai komponen ini STIM Sukma yakin bahwa Visi tersebut akan lebih mudah dan lebih cepat untuk diwujudkan. STIM Sukma Medan memiliki 2 program studi yakni Manajemen (S1) yang memiliki 4 konsentrasi seperti Keuangan, Parawisata, Pemasaran dan Informatika serta Manajemen Perusahaan (D3) dengan 1 konsentrasi yaitu Manajemen Perkantoran. STIM Sukma memiliki visi pada tahun 2025 menjadi perguruan tinggi swasta terbaik dan unggul dalam penyelenggaraan pendidikan berskala nasional. STIM Sukma juga memiliki beberapa misi yaitu; Pertama, mewujudkan tata kelola organisasi yang baik (*good university*). Kedua, mewujudkan penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan *stakeholder*. Ketiga, mewujudkan budaya akademik yang kondusif dan dinamis. Keempat, meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kualifikasi lulusan. Kelima, menerapkan sistem penjaminan mutu internal. Keenam, mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pemerintah, nonpemerintah, masyarakat, dunia usaha, dalam maupun luar negeri yang saling memberikan manfaat secara berkesinambungan. Ketujuh, memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi civitas akademika. STIM Sukma Medan, memiliki konsep program yang berbeda dengan perguruan tinggi lainnya, hal ini menjadikan STIM Sukma yakin dalam mencapai Visi tersebut. Adapun 5 (lima) konsep program yang dimiliki STIM Sukma adalah *Psycho Analys Program, Mindset Programming, Public, Speaking Program, Leadership Program and Learning by passion program* (Ramadhana, 2020). Hal yang unik ada pada sistem STIM Sukma yang menerapkan *test* minat bakat untuk calon mahasiswa yang sangat membantu dalam menentukan program studi apa yang sesuai untuk dirinya. Sehingga dapat mengembangkan bakatnya dan nantinya menjadi seorang ahli yang siap terjun ke dunia karier. Partisipasi dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat diperlukan dalam komunikasi.

##### 1. Bentuk Komunikasi

Komunikasi akan berhasil jika semua pihak yang terlibat, baik itu dua orang atau lebih, secara aktif terlibat dan memiliki minat yang sama terhadap topik pesan yang sedang dikomunikasikan atau visi dan misi yang diperjuangkan (Zuhriah, 2018, p. 108). Melalui wawancara dengan informan terkait yaitu staf ahli non akademik STIM Sukma Medan memberikan pernyataan bahwa semua pihak terlibat dalam memajukan STIM Sukma Medan dengan rutin melakukan rapat dan koordinasi sebulan sekali dengan ketua yang setiap pihak ikut serta dalam mendiskusikan perencanaan, evaluasi dan arahan serta pembagian tugas (Djuna, 2023). Pihak manajemen organisasi, terutama pimpinan, harus memprioritaskan karyawan atau anggota organisasi sebagai sasaran komunikasi utama yang harus dijangkau (Romadona & Setiawan, 2020, p. 102). STIM Sukma Medan juga pimpinan atau ketua mendahulukan kepentingan kebersamaan dengan memberikan perintahnya dan memperhatikan seluruh SDMnya. Begitu pula pada staff ahli akademik dan non akademik yang melakukan hal yang sama dan bentuk komunikasi ini adalah komunikasi vertikal, komunikasi yang terjadi kepada atasan ke bawahan. Melalui wawancara pada informan, bentuk komunikasi vertikal ini dilakukan secara langsung pesan yang disampaikan efektif pada agenda rapat rutin sebulan sekali dan para koordinator kepada para sdmnya setiap minggu. Segala pesan, arahan dan informasi juga disampaikan menggunakan aplikasi *Whatsapp* dengan membuat sebuah grup agar efisien dan komunikasinya bersifat formal. Tapi diluar dari itu, komunikasi dilakukan secara informal agar mendapatkan kenyamanan dalam bekerja (Djuna, 2023).

## 2. Perubahan Organisasi

Menurut Jones (Romadona & Setiawan, 2020, p. 92) Proses perubahan organisasi membutuhkan terlebih dahulu perencanaan untuk menentukan target yang akan dicapai dan dalam perubahan tersebut sehingga pemimpin dan manajemen dapat menyusun strategi yang efektif dengan memperhitungkan empat tahap, yaitu sumber daya manusia, sumber fungsional, kesediaan teknologi, dan kesiapan dalam mengkoordinir perubahan organisasi. Demi mencapai tujuan STIM Sukma juga fleksibel dalam menghadapi segala kondisi, seperti sebelumnya pada saat masa covid-19. STIM Sukma mempersiapkan pembelajaran secara online agar dapat berjalannya kegiatan akademik dan non-akademik. Selain itu, STIM Sukma memberikan kemudahan kepada para praktisi yang ingin meningkatkan keahliannya dengan bekerja sambil berkuliah dengan sistem kuliah secara online yang berlaku sampai sekarang.

## 3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi menurut Robbins (Putri & Yusuf, 2022, p. 146), budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. STIM Sukma memiliki budaya organisasinya sendiri yang salah satunya adalah bentuk salam mereka yang menunjukkan 5 jari yang artinya 5 konsep program yang mereka jalankan. Bentuk salam tersebut memberikan identitas diri bagi segala pihak yang berada di STIM Sukma. Menurut Robbins (Putri & Yusuf, 2022, p. 147), salah satu fungsi adanya budaya organisasi adalah membentuk identitas diri. Rasa kekeluargaan juga kental di STIM Sukma yang membuat orang-orang di dalamnya memiliki ikatan yang kuat dalam bersinergi untuk mencapai visi dan misi organisasi.

## 4. Manajemen Konflik

Pada suatu organisasi, adanya konflik tidak dapat dihindari. Adanya kesalahpahaman dan tidak satu pandangan pasti akan terjadi disuatu organisasi. Maka dari itu, manajemen organisasi memiliki tugas dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dan jika dapat menyelesaikannya maka organisasi mengalami perkembangan. Berdasarkan hasil wawancara kelompok penelitian kepada pihak terkait STIM Sukma, sejauh ini belum ada masalah yang berarti, jika adanya perdebatan dalam menyatukan pandangan adalah hal yang biasa, tapi berkat adanya ketua (pimpinan) STIM Sukma yang mengkoordinir, membuat seluruh pihak menjalankan arahan dengan senang hati, karena saling memahami bahwa arahan tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Jika STIM Sukma berkembang, tentunya membawa kebaikan untuk segala pihak yang bekerja dan bersinergi (Djuna, 2023). Kalau ada mahasiswa yang memiliki permasalahan dalam perkuliahan juga akan dibantu dalam menyelesaikan masalahnya sehingga dapat berkuliah kembali. STIM Sukma menganut metode *Integrated* yaitu mengajak untuk diskusi kepada seluruh pihak terkait dan sama-sama mencari pemecahan masalahnya (Habudin, 2020).

## V. KESIMPULAN

STIM Sukma yang memiliki sistem organisasi yang baik tidak akan terlepas dari manajemen yang baik dalam menciptakan komunikasi yang baik secara vertikal dan horizontal sehingga ada batasan dalam komunikasi yang setiap individu berpikir pola organisasi, manajemen konflik yang baik dengan menerapkan metode *integrated* yang berusaha bersama mencari pemecahan masalah terhadap konflik yang terjadi, siap dalam menghadapi segala kondisi yang sewaktu-waktu dapat berubah dengan mempersiapkan segala aspek yang menjadi kebutuhan seperti sumber daya manusia hingga teknologi yang memberikan keefektifan dan efisiensi waktu, memiliki budaya organisasi yang kuat pada setiap individu di dalam organisasi yang memiliki identitas dan bangga terhadap identitas tersebut serta ada *output* yang dihasilkan yaitu berjalannya aktivitas akademik yang berhasil menghasilkan tenaga ahli yang siap terjun ke dunia karier dan berkontribusi dalam pengembangan ekonomi dan dunia sosial serta aktivitas non-akademik yang berhasil menghasilkan prestasi-prestasi dalam mengikuti segala kegiatan olimpiade dan kejuaraan serta kegiatan-kegiatan sosial seperti memperhatikan sampah dan membantu dalam membersihkan sampah di Kota Medan dengan menciptakan sebuah komunitas internal bersama para mahasiswa. Hal itulah yang membuat STIM Sukma dapat terus berkembang dan dikenal masyarakat. Mulai perusahaan kecil hingga perusahaan besar, menjalin kerjasama dengan STIM Sukma untuk bersinergi memberikan peluang kerja kepada mahasiswa yang telah dinyatakan lulus dari STIM Sukma Medan.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa ungkapan terima kasih pada pihak pihak yang mendukung dan berkontribusi terhadap penelitian ini.

## VII. REFERENSI (Times New Roman 12 Bold)

- Addini, K. D. (2022). *Analisis Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Studi Kasus Unit Human Resources & General Affair Angkasa Pura II Bandar Udara Kualanamu)*. Medan: Skripsi Universitas Medan Area.
- Badrudin, S. (2017). *Analisis Komunikasi Organisasi di Pusat Informasi Haji Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: JKPI: Jurnal Komunikasi Islam dan Kehumasan Vol. 1 No. 2.
- Djuna, Y. (2023, Juni 14). Wawancara Pada Informan. (T. P. Ryan Ananda, Pewawancara)
- Fitriyani, E. (2013). *Analisis Kegiatan Komunikasi Organisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng Kabupaten Kutai Timur*. Kutai Timur: eJournal Ilmu Komunikasi .
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1 No. 1 Page. 23-32.
- Indriani, W. (2022). *Analisis Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar*. Pekanbaru: Skripsi Universitas Islam Riau.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Bangutapan Bantul, Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 18 No.1 Page. 144-154.
- Ramadhana, F. (2020). *stimsukmamedan.ac.id*. Diambil kembali dari Tentang STIM Sukma Medan: <https://stimsukmamedan.ac.id/sejarahprofil/>
- Rianto, P. (2020). *Modul Metode Penelitian Kualitatif*. Sleman, Yogyakarta: Komunikasi UII, Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Indonesia.
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta Selatan: Jurnal Pekommas Vol. 5 No. 1.
- Soehardi, D. V. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 6 No.2 Page359-366.
- Zuhriah. (2018). Teori Komunikasi Organisasi (Kerangka, Pendekatan, dan Perspektif Teori). *ANALYTICA ISLAMICA*, Vol. 7 No. 1 Page. 105-112.