



## **Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi**

### ***Communication Perspective in Organizational Development***

**Andrifan Dwi Prabowo, Ika R Daya, Surya Darma, & Dedi Sahputra**

Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perspektif komunikasi dalam pengembangan organisasi. Penelitian ini membahas pengembangan organisasi dari sudut pandang komunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka. Hasil dari penelitian ini adalah koordinasi antar individu dan antar bagian dalam pengembangan organisasi memerlukan komunikasi yang efektif sehingga pesan atau informasi yang disampaikan oleh manajerial telah diterima oleh bawahan, dan telah terjadi satu pemahaman antara manajerial dan bawahan tentang tujuan yang diinginkan oleh manajerial dan selanjutnya bawahan memberi umpan balik sesuai dengan yang diharapkan oleh manajerial.

**Kata Kunci:** Perspektif Komunikasi, Pengembangan Organisasi.

#### **Abstract**

*This study aims to determine the perspective of communication in organizational development. This research discusses organizational development from a communication point of view. This research uses a literature study approach. The results of this study are coordination between individuals and between departments in organizational development requires effective communication so that the message or information conveyed by the managerial has been received by the subordinates, and there has been an understanding between the managerial and subordinates about the goals desired by the managerial and then the subordinates give feedback as expected by the manager.*

**Keywords :** Communication Perspective, Communication Development

**How to Cite:** Prabowo, A.D., Daya, I. R. & Darma, S. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1) 2021: 87-95



## **PENDAHULUAN**

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Komunikasi selalu digunakan orang untuk saling berhubungan dan bekerja sama. Kerjasama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial maupun kebudayaan. (Sabila Dkk, 2019; Sarah, 2020). Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan. Hubungan yang dilakukan oleh semua anggota organisasi untuk mencapai perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. (Gustian Dkk, 2020; Sukoco Dkk, 2020)

Komunikasi di dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarki antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi melibatkan bentuk-bentuk komunikasi antar pribadi dan komunikasi kelompok. (Zuhafni & Suryani, 2011; Sarinah & Azhar, 2010). Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertikal dan horizontal. Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi maka sasaran yang dituju pun akan beraneka ragam, tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. (Saliano & Rahmi, 2014; Turnip & Dwina, 2012)

Perkembangan zaman menyebabkan organisasi juga berubah untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Organisasi melakukan perubahan untuk dapat bertahan hidup dan mencapai tujuannya. (Hasibuan Dkk, 2020). Pengembangan organisasi merupakan perubahan organisasi ke arah yang positif yang dilaksanakan dengan menggunakan berbagai metode. Artikel ini membahas pengembangan organisasi dari perspektif komunikasi. (Sitorus Dkk, 2018; Saputra, 2018)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini dihimpun dengan metode studi kepustakaan berupa jurnal, buku-buku, artikel dan publikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Komunikasi adalah proses dimana seorang komunikator menyampaikan ide atau informasi dengan menggunakan media tertentu kepada satu atau banyak orang (komunikan) dengan tujuan tertentu. Dari definisi ini, maka dapat didefinisikan karakteristik komunikasi, seperti yang diungkapkan oleh Kaswan (2017:327) :

1. Komunikasi merupakan proses satu arah (transmisi) maupun dua arah (exchange)

2.Terdiri dari sekurang-kurangnya dua pihak (pengirim dan penerima)

3.Tujuan akhir komunikasi adalah pemahaman dan/atau perasaan yang sama (antara pengirim dan penerima)

Langkah-langkah dalam proses komunikasi adalah mengembangkan gagasan, menyandi (encode), mengirimkan, menerima, memahami (decode), menerima, menggunakan, dan memberi umpan balik. Dalam perencanaan komunikasi beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti: *Pertama*, mengenai kebutuhan khusus yang akan diselesaikan (tujuan dan sasaran untuk mengatasi tantangan); *Kedua*, menyangkut tokoh kunci (*key person*) yang perlu ditemui dan/atau dimotivasi untuk pencapaian tujuan serta sasaran-sasaran; *Ketiga*, pertimbangan perlunya menyampaikan pesan dalam memilih publik untuk aksi stimulasi dan membantu mencapai sasaran; *Keempat*, mengenai strategi dan taktik untuk menyampaikan pesan-pesan kepada publik agar keduanya menerima dan bertindak atas mereka.(Sahputra, 2016).

Organisasi merupakan kesatuan dari dua orang atau lebih yang sengaja dibentuk sebagai sekelompok manusia yang saling berinteraksi dengan pola pemberian wewenang dan tanggung jawab dengan batas-batas yang jelas sehingga mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Seiring dengan perkembangan zaman, dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi harus beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang. Organisasi juga harus mengarahkan anggotanya untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada dengan cara melakukan pengembangan diri dan dengan sendirinya juga akan menjadi bagian dari pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi merupakan salah satu cara agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengembangan organisasi, maka dapat dibuat perencanaan bagaimana mengelola perubahan yang harus dialami organisasi. Pengembangan organisasi adalah aplikasi teknik-teknik ilmu perilaku untuk memperbaiki kesehatan dan efektivitas organisasi sebagai bagian dari upaya jangka panjang organisasi bertujuan untuk peningkatan efektivitas organisasi dan secara khusus guna memperbaiki proses-proses pemecahan masalah dan pembaharuan suatu organisasi dengan cara mengakomodasi perubahan lingkungan, memperbaiki kekompakan internal, peningkatan keterbukaan dalam berkomunikasi, dan memperbaiki hubungan kerja antar karyawan. Dalam komunikasi internal maupun eksternal, organisasi harus bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan informasi teknologi komunikasi. Secara eksternal selain menggunakan media massa, organisasi juga dituntut memanfaatkan media sosial sebagai saluran komunikasi. Media sosial adalah media informasi yang menyajikan sebagai sarana gerak saling tukar menukar informasi yang dianggap tercepat dan terlengkap masif yang membentuk pola sosial baru gerakan yang disebut masyarakat sipil fungsional.(Sahputra, 2019).

Menurut Muhammad (2019) setiap organisasi memiliki karakteristik yang umum, antara lain : 1) Dinamis, disebabkan karena adanya perubahan ekonomi, kondisi, sosial dan teknologi. 2) Memerlukan informasi, dan melalui proses komunikasi. 3) Mempunyai maksud dan tujuan tertentu. 4) Testruktur, organisasi dalam usaha mencapai tujuan biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi.

Organisasi memerlukan komunikasi di dalamnya untuk memastikan organisasi itu sehat. Setiap orang di dalam organisasi harus menjalin komunikasi yang efektif satu sama lain agar organisasi dapat menjalankan operasionalnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan komunikasi yang baik, organisasi lebih stabil sehingga dapat berkembang. Sebagai kebutuhan dasar yang mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi, komunikasi adalah penggerak proses di dalamnya. Komunikasi digunakan sebagai alat dalam suatu hubungan organisasi oleh orang pada tingkatan tertinggi hingga tingkatan terendah. Dengan komunikasi, maka akan timbul saling pengertian dan sikap mau bekerja sama di antara sesama anggota organisasi.

Menurut Bungin (2015:274), komunikasi memiliki beberapa fungsi di dalam organisasi, antara lain : Fungsi informatif, Fungsi regulatif, Fungsi persuasif, Fungsi integratif.

Menurut Effendy (2017: 122-130) dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi terbagi menjadi komunikasi internal dan eksternal.

1. Komunikasi internal dikenal dengan komunikasi instruktif, kontrol dan koordinatif yang integratif dan direktif ke arah tujuan.
  - Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan kepada bawahannya. Bawahan memberikan saran-saran, pengaduan kepada pemimpin.

Pace dan Faules di dalam Kaswan (2017:339-340) membuat metode paling efektif dan paling tidak efektif untuk berkomunikasi dengan karyawan (*downward communication*).

Tabel 1 Metode Komunikasi ke Bawah

No	Situasi	Paling Efektif	Paling Tidak Efektif
1	Penyampaian informasi yang memerlukan tindakan segera dari karyawan	Lisan diikuti tulisan	Tulisan saja
2	Informasi yang memerlukan tindakan karyawan pada waktu mendatang	Tulisan saja	Lisan saja
3	Penyampaian informasi yang bersifat umum	Tulisan saja	Lisan saja
4	Penyampaian arahan atau perintah perusahaan	Lisan diikuti tulisan	Lisan saja
5	Penyampaian informasi mengenai perubahan kebijakan perusahaan yang penting	Lisan diikuti tulisan	Lisan saja
6	Penyampaian kemajuan kerja kepada penyelia langsung anda	Lisan diikuti tulisan	Lisan saja
7	Promosi kampanye keamanan	Lisan diikuti tulisan	Lisan saja

8	Pemberian pujian kepada karyawan atas prestasi kerjanya	Lisan diikuti tulisan	Tulisan saja
9	Pemberian teguran kepada karyawan atas kelalaian kerjanya	Lisan saja	Tulisan saja
10	Penyelesaian perselisihan di antara para karyawan	Lisan saja	Tulisan saja

Menurut Pace dan Faules seperti dikutip oleh Kaswan (2017:340), Komunikasi ke atas (*Upward communication*) penting dilakukan karena beberapa alasan di bawah ini :

- Memberi informasi berharga untuk pembuatan keputusan
  - Memberitahukan kepada pihak manajerial kapan mereka siap menerima dan seberapa baik bawahan menerima informasi yang mereka sampaikan
  - Memungkinkan dan mendorong keluh kesah muncul ke permukaan sehingga pihak manajerial mengetahui penyebabnya.
  - Menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran-saran mengenai operasional organisasi.
  - Mengizinkan pihak manajerial untuk menentukan bawahan apakah memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah.
  - Membantu bawahan mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan organisasi.
- Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antar anggota dengan anggota yang melibatkan antar individu atau kelompok pada level yang sama.

Komunikasi horizontal muncul karena beberapa alasan (Kaswan 2019:343-344) , antara lain : Mengkoordinasikan penugasan kerja, Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, Memecahkan masalah, Memperoleh pemahaman Bersama, Mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan, Menumbuhkan dukungan antar pribadi

2. Komunikasi Eksternal ialah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.

Terdapat enam model gaya komunikasi organisasi berdasarkan pendapat Steward L Tubbs dan Sylvia Moss yang dikutip oleh Yateno yaitu sebagai berikut :

Tabel 2 Gaya Komunikasi

Gaya Komunikasi	Komunikator	Maksud	Tujuan
<i>The Controlling Style</i>	Memberi perintah, butuh perhatian orang lain	Mempersuasi orang lain	Menggunakan kekuasaan dan wewenang
<i>The Equalitarian Style</i>	Akrab, hangat	Menstimulasi orang lain	Menekankan pengertian Bersama
<i>The Structuring Style</i>	Objektif, tidak memihak	Mensistemisasi lingkungan kerja, memantapkan struktur	Menegaskan ukuran, prosedur, aturan yang dipakai
<i>The Dynamic Style</i>	Mengendalikan, agresif	Menumbuhkan sikap untuk bertindak	Ringkas dan singkat
<i>The Withdrawal Style</i>	Independen / berdiri sendiri	Menghindari komunikasi	Mengalihkan persoalan

<i>The Relinquishing Style</i>	Memberikan saran, gagasan,	Menghindari untuk memerintah	Edukasi
--------------------------------	----------------------------	------------------------------	---------

Kenneth N. Wexley, Ph. D. dan Gary A. Yukl, Ph.D. dalam bukunya “Organizational Behaviour and Personnel Psychology” memaparkan beberapa ciri dari pengembangan organisasi, antara lain :

1. Pengembangan organisasi melibatkan semua pihak di dalam organisasi.
2. Sebagai sebuah sistem, maka setiap bagian di dalam organisasi saling mempengaruhi dan saling ketergantungan. Perubahan pada satu bagian mengakibatkan perubahan pada bagian lainnya.
3. Manajemen puncak harus memberi dukungan, memiliki tanggung jawab dan kesadaran dengan sungguh-sungguh terhadap usaha pengembangan yang dilakukan.
4. Melibatkan pihak ketiga (konsultan) dalam pengembangan organisasi.
5. Memusatkan pada pengubahan dan perilaku serta hasil kerja tim organisasi bukan kepada individu.
6. Merupakan usaha yang terencana yang mengandung diagnosis sistematis dan rencana yang terperinci dengan menggunakan segala resource untuk memperbaiki keadaan dan menjalankan program yang telah ditetapkan.
7. Meningkatkan kemampuan dan kesehatan organisasi
8. Menggunakan pendekatan ilmu perilaku. Dan ini didasarkan atas pengetahuan dan teknologi dari berbagai bidang : kepemimpinan, komunikasi, motivasi, penentuan sikap, struktur dan hubungan anggota.
9. Pengembangan organisasi lebih bertumpu kepada pengalaman.
10. Menggunakan model riset tindakan yaitu konsultan (pihak ketiga) melakukan riset terhadap suatu sistem dengan melakukan diagnosis, umpan balik dan pembahasan data dengan kelompok kerja (pokja) yang terlibat proses pengembangan dan kemudian melakukan tindak lanjut secara bersama-sama antara konsultan dan pokja tersebut.
11. Merupakan suatu proses jangka panjang dan berlangsung secara terus menerus dan tanpa henti.
12. Fokus utama adalah peningkatan, sehingga pengembangan organisasi juga dilakukan bagi organisasi yang merasa sehat bukan hanya bagi organisasi yang sakit

Pengembangan Organisasi secara umum dilakukan untuk menghilangkan semua faktor yang menghambat organisasi dan semua anggota organisasi untuk berpartisipasi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berasumsi bahwa setiap orang diakui dan diterima perannya dan setiap kelompok berperan dalam efektivitas organisasi sehingga masing-masing kelompok harus melakukan koordinasi dan kerja sama yang efektif.

Menurut Miftah Thoha (2015:25), tujuan dari pengembangan organisasi antara lain meningkatkan kepercayaan dan dukungan di antara para anggota organisasi ; meningkatkan kesadaran berkonfrontasi dengan masalah-masalah organisasi yang harus segera di cari solusinya hingga tuntas ; meningkatkan lingkungan kewenangan dalam tugas yaitu menetapkan bahwa setiap tugas dan peranan memiliki kewenangan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan atas tugas tersebut; meningkatkan derajat keterbukaan komunikasi baik vertical, horizontal maupun diagonal, sehingga setiap aktivitas pembinaan organisasi diketahui semua kelompok dan bukan suatu hal

yang rahasia; meningkatkan semangat kerja dan kepuasan orang-orang di dalam organisasi; mendapatkan pemecahan masalah yang sinergetik terhadap masalah yang memiliki frekuensi besar; meningkatkan tingkat pertanggungjawaban pribadi dan kelompok dalam pemecahan masalah maupun dalam pelaksanaannya.

Menurut Joseph J. Famularo (di dalam jurnal Wira Sastra, dkk), pengembangan organisasi dapat menyelesaikan banyak masalah di antaranya adalah : Komunikasi yang tidak baik, Kerja sama yang kurang baik, Pertentangan tujuan, Pertentangan didiamkan, Tanggapan yang lamban terhadap perubahan, Pengambilan keputusan yang salah, Persaingan bersifat merusak, Kurang motivasi.

Menurut Gitosudarmo & Sudita (2015), target pengembangan organisasi meliputi hubungan antar pribadi, proses kelompok / antar kelompok, dan keseluruhan organisasi.

- Pengembangan organisasi melalui hubungan antar pribadi dilakukan dengan teknik bimbingan dan konseling dan pelatihan kepekaan (*Sensitivity Training*).
- Pengembangan organisasi melalui proses kelompok / antar kelompok dilakukan dengan teknik pertemuan kelompok diagnostic, pertemuan tim membangun (*Team Building*), teknik analisis peran.
- Pengembangan organisasi secara keseluruhan dilakukan dengan teknik survei umpan balik, sistem Empat Likert, perubahan struktur. Perubahan struktur dapat dilakukan secara sepihak oleh manajemen puncak.

Materi pembahasan terutama mengupas apakah hasil yang didapat sesuai dengan hipotesis atau tidak, dan kemukakan argumentasinya. Pengutipan rujukan dalam pembahasan jangan terlalu panjang (bila perlu dihindari). Sitasi hasil penelitian atau pendapat orang lain hendaknya disarikan dan dituliskan dalam kalimat sendiri (tidak menggunakan kalimat yang persis sama). Kumpulan penelitian sejenis dapat dirujuk secara berkelompok.

## **SIMPULAN**

Pengembangan Organisasi secara umum dilakukan untuk menghilangkan semua faktor yang menghambat organisasi maupun semua anggota organisasi untuk berpartisipasi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi berasumsi bahwa setiap orang diakui dan diterima perannya dan setiap kelompok berperan dalam efektivitas organisasi sehingga masing-masing kelompok harus melakukan koordinasi dan kerja sama yang efektif

Organisasi tidak akan bertahan tanpa adanya komunikasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Sehingga mereka harus berkoordinasi untuk menjalankan operasional organisasi. Demikian pula ketika organisasi dihadapkan pada perubahan zaman, maka organisasi harus menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Dalam proses perubahan organisasi maka setiap rencana yang sudah disusun oleh manajerial harus sampai kepada semua anggota organisasi dan selanjutnya mereka memahaminya dan kemudian menyatukan pemahaman mereka semua sehingga proses pengembangan organisasi yakni perubahan organisasi ke arah positif dapat dijalankan dan pada akhirnya mencapai keberhasilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2015). *Sosiologi Komunikasi; Teori, Paradigma, Dan Diskursus Teknologi Komunikasi* Di Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Effendy, Onong Uchjana. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan ke 28. Bandung: Remaja Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Gustian, V., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Moral Kerja dan Locus Kendali dengan Komitmen Organisasi Widyaiswara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 153-167. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.309>
- Hasibuan, I.W., Ritonga, S. & Novri (2020). Komunikasi Nonverbal Guru Terhadap Murid Tunarungu dalam Meningkatkan Kemampuan Berinteraksi Sosial. *PERSPEKTIF*, 9 (1): 19-26.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurnal ISKI*, Vol. 5 (1), 10-17
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Latar, Bakroni. (2020). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Masyarakat. Jakarta: Kencana Preda Group
- Muhammad, Arni. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Cetakan ke 16. Jakarta : Bumi Aksara
- Negara*, Vol.15, No.31, Juli 2019, Hal: 393-399
- Remaja Rosdakarya
- Romadona, Mia Rahma & Setiawa, Sigit. (2020). Pengembangan Perikanan. *Jurnal Pekommas*, Vol.5, No.1, April 2020, Hal: 91-104
- Rosdakarya
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Pruadvance Medan *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Sahputra, D, et.al. (2020). *Social Media and Civil Society in the Governor's Election of North Sumatera 2018*.
- Sahputra, D. (2016). *Komunikasi Politik Partai Politik Islam*. Yogyakarta : Penerbit Orbit
- Sahputra, D. (2018). *Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam*. AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial dan Budaya, 9(1), 52-68.
- Salianto, Rahmi L., (2014) Hubungan Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi dengan Iklim Organisasi, *Analitika*: 6 (1): 16-26
- Sampe, Evy., Sarwono & Sukanto. (2013). Pengembangan Jejaring Organisasi Yayasan Sangatta Baru (YSB)
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 48-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3069>
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sastra, Wira. Sujianto & Heriyanto, Meyzi. (2019). Pengembangan Perikanan. *Jurnal Ilmu Administrasi*
- Sitorus, S.S Hendra, Y. & Jamil, B (2018). Proses Komunikasi Organisasi dalam Koordinasi Pelaksanaan Operasi Pencarian Dan Pertolongan Oleh Kantor Search And Rescue Medan, *PERSPEKTIF*, 6 (2): 53-63
- STIM YKPN Yogyakarta
- Sukoco, W., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 168-181. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.310>
- Thoha, Miftah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Turnip, K., Dwina, (2012), Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Analitika*: 4 (1): 1-15
- Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.2, No. 3, Hal : 271-477
- Vol. 1, No. 2, Desember 2020, pp. 75-84
- Winardi, J. (2014). *Teori Organisasi & Pengorganisasian*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional Corporate Approach*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan

Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika: 3 (1): 1-10*