

KOMUNIKASI ORGANISASI INTERNAL FIFGROUP CABANG SURABAYA 3 DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

¹Azhela Aulia Prasticha, ²Bagus Cahyo Shah Adhi Pradana, ³Wahyu Kuncoro

^{1,2,3}Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

azhelaprasticha10@gmail.com

Abstrak

Komunikasi organisasi internal merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi internal di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan teori *Approaches and Processes* dari Katherine Miller sebagai landasan teoretis, penelitian ini menggali praktik komunikasi dari sudut pandang manajerial dan karyawan operasional. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan tiga narasumber dari berbagai level organisasi dan dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan komunikasi yang dominan adalah *human resources approach* dan *systems approach*, yang tercermin dari adanya partisipasi aktif karyawan, komunikasi dua arah, serta koordinasi lintas fungsi yang terstruktur. Komunikasi internal tidak hanya menjadi alat penyampaian informasi, tetapi juga menjadi media pembentukan motivasi, kepercayaan diri, dan keterlibatan karyawan dalam pencapaian target organisasi. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dan memberdayakan dapat menjadi penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan perusahaan.

Kata kunci: komunikasi organisasi, produktivitas, pendekatan Miller, komunikasi internal, FIFGROUP

Abstract

Internal organizational communication is one of the key factors in creating a work environment that supports employee productivity. This study aims to analyze how internal communication in FIFGROUP Surabaya Branch 3 play a role in increasing employee work productivity. Using a descriptive qualitative approach and Katherine Miller's Approaches and Processes theory as a theoretical basis, this study explores communication practices from the perspective of managerial and operational employees. Data were obtained through in-depth interviews with three informants from various levels of the organization and analyzed thematically. The results of the study indicate that the dominant communication approaches are the human resources approach and systems approach, which are reflected in the active participation of employees, two-way communication, and structured cross-functional coordination. Internal communication is not only a tool for conveying information, but also a medium for building employee motivation, self-confidence, and involvement in achieving organizational targets. These findings strengthen the view that effective and empowering organizational communication can be a major driver in increasing work productivity in a corporate environment.

Keywords: organizational communication, productivity, Miller's approach, internal communication, FIFGROUP

Pendahuluan

Komunikasi merupakan proses fundamental dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks personal, sosial, maupun organisasi. Komunikasi memungkinkan individu untuk menyampaikan pesan, membentuk pemahaman, serta membangun hubungan dan kerja sama. Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan seluruh fungsi manajerial dan operasional. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa kualitas komunikasi dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, termasuk dalam hal produktivitas karyawan. (Suryo Heriawan, 2016)

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan, informasi, ide, dan makna di antara anggota organisasi yang terjadi dalam kerangka struktur formal maupun informal. Komunikasi internal menjadi elemen penting karena menyatukan berbagai bagian dalam organisasi, mengarahkan perilaku individu, dan memastikan koordinasi yang selaras (Rasyid & Utami, 2023). Dalam organisasi yang dinamis dan berorientasi pada hasil seperti perusahaan pembiayaan, komunikasi internal tidak hanya berfungsi menyampaikan kebijakan, tetapi juga mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan secara langsung.

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah tantangan yang dihadapi hampir semua organisasi, terutama ketika tekanan target kerja semakin tinggi. Dalam situasi tersebut, kualitas komunikasi internal menjadi penentu utama. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahan kerja, demotivasi, dan bahkan penurunan performa tim. Sebaliknya, komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat kolaborasi, serta meningkatkan kinerja individu maupun kolektif.

FIFGROUP Cabang Surabaya 3 merupakan bagian dari PT Federal International Finance, perusahaan pembiayaan besar di Indonesia yang berfokus pada layanan kredit motor, pembiayaan multiguna, dan

pembiayaan syariah. Dalam beberapa bulan terakhir, cabang ini menghadapi tantangan serius dalam hal produktivitas, terutama pada lini pembiayaan jaminan BPKB (*PT. Federal International Finance*, 2022). Target pertumbuhan yang tidak tercapai dan meningkatnya tekanan kerja menimbulkan keresahan internal. Dalam kondisi tersebut, komunikasi internal menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan secara serius.

Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa komunikasi yang terjadi di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 masih cenderung top-down, kurang memberi ruang pada partisipasi karyawan, serta minim forum untuk umpan balik. Akibatnya, muncul ketidakpuasan terhadap kebijakan manajerial, rasa kurang dihargai, serta menurunnya semangat kerja. Komunikasi yang kaku dan tidak terbuka bukan hanya memperlemah hubungan kerja, tetapi juga menghambat karyawan dalam memberikan kontribusi terbaiknya (Imam et al., 2023). Situasi ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan tidak dapat dilepaskan dari sistem komunikasi yang terbangun di dalam organisasi.

Dalam ranah akademik, studi mengenai hubungan antara komunikasi internal dan produktivitas telah banyak dilakukan. Salah satu pendekatan teoritis yang relevan untuk menganalisis dinamika tersebut adalah teori *Approaches and Processes* dari Katherine Miller (Miller, 2015). memandang bahwa komunikasi dalam organisasi tidak bersifat linier, melainkan merupakan proses yang kompleks yang terbentuk melalui beragam pendekatan seperti *classical approach, human relations, human resources, systems*, hingga *cultural approach*. Pendekatan-pendekatan ini menyoroti bagaimana struktur, hubungan antarindividu, keterlibatan, serta keterkaitan sistemik memengaruhi alur komunikasi dan hasil kerja organisasi. (Islami et al., 2021)

Melalui teori Miller, organisasi dapat dipahami sebagai entitas yang terbentuk dan dipertahankan melalui proses komunikasi (Miller, 2015). Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas, organisasi tidak cukup hanya memperbaiki sistem kerja atau memperketat pengawasan, tetapi harus mengembangkan komunikasi yang mendukung tumbuhnya kepercayaan, kolaborasi, dan partisipasi karyawan. Dalam kerangka inilah, penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam bagaimana komunikasi organisasi internal di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 diterapkan, serta bagaimana kontribusinya terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana pendekatan komunikasi organisasi dapat diterapkan dalam konteks dunia kerja modern. Secara praktis, hasil temuan diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen FIFGROUP dan organisasi sejenis untuk merancang sistem komunikasi yang lebih efektif dalam rangka mendorong produktivitas kerja. Dengan demikian, artikel ini tidak hanya membahas komunikasi sebagai proses teknis, tetapi juga sebagai kekuatan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana komunikasi organisasi internal di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Fokus utama penelitian ini bukan sekadar untuk menggambarkan praktik komunikasi yang berlangsung, tetapi juga untuk menangkap makna di balik interaksi komunikasi yang terjadi antarindividu dalam organisasi, serta bagaimana makna tersebut memengaruhi semangat kerja dan hasil kinerja. (Sugiyono, 2008)

Pemilihan pendekatan kualitatif dilakukan karena karakteristik isu yang dikaji bersifat kontekstual dan subjektif. Proses komunikasi tidak bisa sepenuhnya diukur secara kuantitatif, melainkan perlu dipahami dari sudut pandang para pelakunya. Oleh karena itu, peneliti berupaya untuk hadir secara langsung dalam konteks organisasi dan menggali pengalaman para informan melalui wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi aktivitas komunikasi di lingkungan kerja mereka. (Lexy J Moleong, 2015)

Tiga informan utama dipilih berdasarkan posisi dan keterlibatan mereka dalam aktivitas komunikasi internal sehari-hari, yakni Fusthstul Nur Sasongko selaku Branch Service Processor, Fachrul Fuad sebagai Marketing Officer, serta Luffia Mayrarha yang menjabat sebagai Unit Head. Ketiganya mewakili jenjang struktural yang berbeda dan memberikan gambaran yang beragam mengenai pola komunikasi yang dijalankan di FIFGROUP Cabang Surabaya 3. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan panduan pertanyaan terbuka agar informan leluasa menjelaskan pengalaman mereka secara naratif dan reflektif.

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi non-partisipatif terhadap aktivitas rutin di kantor, termasuk briefing pagi, rapat mingguan, dan interaksi informal di lingkungan kerja. Observasi ini membantu memperkuat temuan dari wawancara dan memberikan konteks tambahan terkait bagaimana komunikasi berlangsung dalam praktik sehari-hari. Dokumen-dokumen internal seperti notulen rapat, struktur komunikasi, serta media komunikasi digital turut dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang utuh.

Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data lapangan, lalu menghubungkannya dengan pendekatan komunikasi organisasi dari Katherine Miller. Analisis dilakukan secara induktif, dimulai dari temuan lapangan lalu dikaitkan dengan kerangka teori. Proses ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana berbagai pendekatan

komunikasi seperti *human relations*, *human resources*, dan *systems approach* tercermin dalam interaksi sehari-hari di dalam organisasi.

Metodologi ini dipilih agar penelitian mampu menghadirkan pemahaman yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga reflektif, sehingga mampu menggambarkan bagaimana komunikasi internal menjadi salah satu kunci dalam membentuk kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji bagaimana komunikasi internal di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 dijalankan, serta bagaimana pola komunikasi tersebut berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, ditemukan bahwa komunikasi dalam organisasi ini tidak hanya bersifat satu arah dari manajemen ke karyawan, tetapi telah berkembang menjadi proses yang lebih terbuka, melibatkan partisipasi karyawan, dan membangun koordinasi antardepartemen. Temuan ini sangat relevan dengan kerangka teori *Approaches and Processes* yang dikemukakan oleh Katherine Miller, di mana komunikasi organisasi tidak bersifat tunggal, melainkan dibentuk oleh berbagai pendekatan yang saling terkait dan berkembang sesuai konteksnya.

Dalam praktik sehari-hari, komunikasi formal di FIFGROUP Cabang Surabaya 3 dijalankan secara terstruktur melalui briefing pagi, rapat mingguan, serta laporan tertulis dari bawahan kepada atasan. Model ini mencerminkan *classical approach* yang dijelaskan oleh Miller, yakni pendekatan yang mengutamakan efisiensi, hierarki, dan arus komunikasi satu arah dari atasan ke bawahan. Dalam pendekatan ini, organisasi dipandang seperti mesin, dan komunikasi digunakan untuk menyampaikan instruksi kerja secara cepat dan jelas. Struktur ini memang memberikan ketertiban dan ketegasan, namun belum mampu membangun keterlibatan emosional karyawan secara menyeluruh.

Seiring dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan akan motivasi kerja yang lebih tinggi, pendekatan komunikasi di FIFGROUP mulai bergerak ke arah yang lebih humanistik. Beberapa unit kerja, khususnya yang dipimpin oleh supervisor atau Unit Head yang komunikatif, mulai membuka ruang dialog dua arah antara atasan dan bawahan. Dalam briefing atau pertemuan informal, karyawan didorong untuk menyampaikan pendapat, bertanya, bahkan mengkritisi kebijakan yang dinilai tidak efektif. Pendekatan seperti ini sejalan dengan *human relations approach* dalam teori Miller, yang menekankan pentingnya hubungan antarmanusia dalam organisasi. Komunikasi dalam pendekatan ini dilihat sebagai sarana membangun relasi positif, memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, pendekatan yang paling banyak terlihat dalam konteks FIFGROUP Cabang Surabaya 3 adalah *human resources approach*. Pendekatan ini memandang karyawan tidak hanya sebagai individu yang perlu dipuaskan secara emosional, tetapi juga sebagai aset organisasi yang memiliki ide, kreativitas, dan kemampuan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Miller (2015) menjelaskan bahwa dalam pendekatan ini, komunikasi tidak hanya dilakukan dari atas ke bawah, tetapi juga secara horizontal dan bottom-up, sehingga memungkinkan pertukaran informasi yang lebih kaya dan konstruktif. Di FIFGROUP, hal ini terlihat dalam kegiatan seperti diskusi tim lintas divisi, penyusunan strategi pemasaran lokal yang melibatkan tim operasional, serta feedback mingguan yang dilakukan antara supervisor dan tim.

Produktivitas karyawan terbukti meningkat ketika mereka merasa bahwa suara mereka didengar dan kontribusinya dihargai. Salah satu informan menyampaikan bahwa ia merasa lebih percaya diri bekerja ketika diberi ruang untuk menyampaikan ide atau mengajukan solusi terhadap kendala kerja. Lingkungan kerja yang komunikatif juga memperkuat hubungan antarkaryawan, meningkatkan solidaritas tim, dan mendorong sikap saling membantu. Semua ini menunjukkan bahwa komunikasi yang partisipatif tidak hanya menciptakan rasa memiliki, tetapi juga memicu motivasi intrinsik yang kuat dalam diri karyawan.

Selain komunikasi dalam unit kerja, koordinasi antarbagian juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Karyawan dari divisi marketing, pelayanan, dan administrasi menunjukkan pola komunikasi yang saling terkait dan mendukung. Setiap bagian memiliki tugas spesifik, namun tidak bekerja secara terpisah. Ketika satu unit menghadapi kendala, unit lain dapat ikut membantu menyelesaikan masalah melalui komunikasi cepat dan kolaboratif. Fenomena ini mencerminkan *systems approach* dalam teori Miller, yang menggambarkan organisasi sebagai sistem terbuka yang terdiri dari bagian-bagian saling bergantung. Dalam sistem seperti ini, komunikasi menjadi “pengikat” yang menjaga stabilitas, adaptasi, dan efisiensi kerja lintas fungsi.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tidak semua komunikasi berjalan mulus. Dalam situasi krisis atau ketika tekanan target meningkat, gaya komunikasi manajemen cenderung kembali kepada pola satu arah yang kurang responsif terhadap masukan dari bawah. Karyawan merasa terbebani, namun tidak memiliki cukup ruang untuk mengekspresikan keresahan atau mencari solusi bersama. Hal ini membuktikan bahwa meskipun pendekatan komunikasi yang lebih partisipatif mulai diterapkan, masih terdapat kondisi tertentu di mana organisasi bergeser kembali ke pola lama. Menurut Miller, kondisi ini lazim terjadi karena organisasi merupakan sistem yang dinamis, dan perubahan pola komunikasi sangat dipengaruhi oleh konteks struktural dan budaya yang ada.

Kelemahan lain yang ditemukan adalah overload informasi. Karena perusahaan menggunakan banyak saluran komunikasi seperti WhatsApp grup, email, dan laporan tertulis, tidak semua informasi dapat tersaring dengan baik oleh karyawan. Akibatnya, pesan-pesan penting bisa saja terlewatkan, dan ini berpotensi mengganggu koordinasi kerja. Masalah ini menunjukkan pentingnya tidak hanya memperbanyak saluran komunikasi, tetapi juga mengelolanya secara strategis agar aliran informasi tetap efisien dan terfokus.

Dalam refleksi teoritis, pendekatan *cultural* dan *critical* dari teori Miller belum terlihat dominan di FIFGROUP Cabang Surabaya 3. Nilai-nilai bersama, simbol komunikasi, serta isu kekuasaan dan ketimpangan komunikasi belum menjadi sorotan utama dalam praktik organisasi ini. Akan tetapi, hal ini bukan berarti teori Miller tidak relevan, melainkan menunjukkan bahwa pendekatan yang dominan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada tahapan perkembangan budaya kerja dan kepemimpinan organisasi tersebut.

Secara keseluruhan, teori *Approaches and Processes* dari Katherine Miller terbukti sangat aplikatif untuk menjelaskan dinamika komunikasi internal dalam organisasi seperti FIFGROUP. Pendekatan-pendekatan dalam teori tersebut tidak hanya menggambarkan jenis komunikasi yang terjadi, tetapi juga bagaimana komunikasi tersebut berfungsi dalam membentuk relasi, meningkatkan kinerja, dan menjaga stabilitas sistem kerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi yang terencana, terbuka, dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan, bahkan di tengah tantangan operasional yang cukup tinggi.

Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi internal memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif di FIFGROUP Cabang Surabaya 3. Melalui serangkaian proses komunikasi yang berjalan secara vertikal, horizontal, maupun lintas fungsi, organisasi ini berhasil membangun sistem kerja yang relatif stabil dan responsif, meskipun dalam kondisi tekanan target yang tinggi. Temuan dari lapangan memperlihatkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaikan informasi atau instruksi, tetapi juga sebagai fondasi utama bagi motivasi, keterlibatan emosional, dan kolaborasi karyawan.

Pola komunikasi yang dijalankan di FIFGROUP mencerminkan keberadaan beberapa pendekatan yang dijelaskan dalam teori *Approaches and Processes* oleh Katherine Miller. Pendekatan *classical* tetap digunakan dalam kegiatan komunikasi formal seperti briefing, struktur pelaporan, dan pengawasan kinerja, yang membantu menjaga efisiensi dan keteraturan. Namun, komunikasi di organisasi ini tidak berhenti pada level struktural. Pendekatan *human relations* dan terutama *human resources* juga banyak diterapkan, terlihat dari dibukanya ruang dialog antara atasan dan bawahan, keterlibatan karyawan dalam diskusi tim, serta adanya pengakuan terhadap kontribusi individu.

Selain itu, *systems approach* juga tampak nyata dalam praktik komunikasi lintas departemen yang berjalan aktif dan mendukung keberhasilan kerja kolektif. Komunikasi di antara unit-unit yang saling terhubung memperlihatkan bahwa organisasi ini menjalankan mekanisme kerja sebagai suatu sistem terbuka yang adaptif dan saling bergantung. Koordinasi yang solid antartim mempercepat proses kerja dan memperkuat hasil akhir secara menyeluruh.

Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa sistem komunikasi yang dibangun belum sepenuhnya konsisten dalam seluruh kondisi. Dalam situasi krisis atau tekanan kerja yang tinggi, gaya komunikasi manajemen cenderung kembali pada model satu arah yang menutup ruang partisipasi. Selain itu, masih terdapat kelemahan dalam manajemen informasi, terutama terkait overload saluran komunikasi digital yang kadang mengganggu fokus kerja karyawan.

Secara teoritis, temuan ini mengonfirmasi pandangan Miller bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan proses dinamis yang membentuk struktur, mempengaruhi relasi, dan menjadi fondasi dari keberlanjutan organisasi itu sendiri. Komunikasi bukan hanya bagian dari organisasi, tetapi membentuk organisasi itu sendiri. Pendekatan-pendekatan yang ditawarkan oleh Miller terbukti tidak bersifat saling eksklusif, melainkan justru saling melengkapi ketika diterapkan sesuai kebutuhan dan konteks.

Secara praktis, penelitian ini menegaskan bahwa membangun komunikasi internal yang terbuka, partisipatif, dan terkoordinasi secara menyeluruh akan berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa didengar, dihargai, dan terlibat dalam proses kerja, maka motivasi kerja meningkat dan kinerja pun menjadi lebih optimal. Komunikasi yang sehat menciptakan kepercayaan, mengurangi konflik internal, dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi internal bukan hanya sekadar alat teknis untuk menyampaikan pesan, tetapi merupakan strategi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, manusiawi, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Komunikasi yang dikelola dengan baik adalah investasi jangka panjang bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika kerja dan tantangan bisnis yang terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Asri, I., Pusdiklat, W., Kementerian, T. A., & Ri, A. (n.d.). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI KEMENTERIAN AGAMA RI. *Universitas Persada Indonesia Y.A.I*, 3, 267.
- Azka Rizqon Irawan. (2024). Analisis Peran Komunikasi Dalam Pengaruhnya Terhadap: Kinerja, Produktivitas, Dan Penjualan. *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 328–340. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.896>
- Djajasumitra, R. R., Putri, Y. R., & Shabrina, A. (2022). Implementasi Strategi Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Cendana Wahana Gemilang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1032. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.578>
- Fadhl, M. N. (2021). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DI MIS AZZAKY MEDAN. In *Journal Ability: Journal of Education and Social Analysis* (Vol. 2, Issue 2).
- Imam, M., Permana, S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 1, 156–167. <http://e-journal.upr.ac.id/index.php/JP-IPS>
- Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia*.
- Ismail Nurdin, & Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia.
- Juarsa, E., Komunikasi, I., Kristen, U., & Surabaya, P. (n.d.). *Gaya Komunikasi Pemimpin Divisi MIS PT. Trias Sentosa Tbk Krian*.
- Lexy J Moleong. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- M. A. Rahman, & A. Prasetya. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63, 82–89.
- Oktaviani, O. ;, Katuuk, M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EKSISTENSI SANGGAR SENI VOX ANGELICA. In *Acta Diurna* (Issue 5).
- PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI. (n.d.).
- PENGARUH GAYA KOMUNIKASI ASERTIF PIMPINAN PT. FORGED MOTORSPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (n.d.).
- Pratiwi, C. Y., & Muhamiani, W. (2023). Penerapan Komunikasi Organisasi dalam Membangun Perilaku Organisasi yang Efektif pada PT. Eos Maju Bersama. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 122–133. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.3450>
- Rasyid, M. R. R., & Utami, M. (2023). MANAJEMEN KRISIS PT. BERKAH WONG CILIK “SHABU HACHI” DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO : Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 8(2), 201–208. <https://doi.org/10.52423/jikuho.v8i2.12>
- Sugiyono. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA .
- Supriyatno, J. (2018). BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK SURABAYA TANJUNG PERAK. In *JEB 17 Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Suryo Heriawan. (2016). *Pola Komunikasi Kelompok pada Komunitas Scooter “vespa” Dalam menjalin hubungan solidaritas (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Komunitas Ikatan Scooter Wonogiri)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wardana, & Bagia. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(Jurusan Manajemen).
- Windi Ari Dayanti. (2019). *YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS ILMU KOMUNIKASI POLA KOMUNIKASI ORGANISASI MOTOR CLASSIC KUANTAN SINGINGI DALAM PROGRAM KEPEDULIAN TERHADAP MASYARAKAT (Studi: Di Kabupaten Kuantan Singingi)*. Universitas Islam Riau.