



# KOMUNIKASI ORGANISASI



Tim Penulis:

Robert Tua Siregar - Ujang Enas - Debi Eka Putri - Imanuddin Hasbi - Athik Hidayatul Ummah  
Opan Arifudin - Ita Musfirowati Hanika - Edwin Zusrony - Reni Chairunnisah  
Hetty Ismainar - Syamsurliansyah - Ahmad Bairizki - Ambar Sri Lestari - Mira Maulani Utami

# KOMUNIKASI ORGANISASI

**Tim Penulis:**

**Robert Tua Siregar - Ujang Enas - Debi Eka Putri - Imanuddin Hasbi - Athik Hidayatul Ummah  
Opan Arifudin - Ita Musfirowati Hanika - Edwin Zusrony - Reni Chairunnisah  
Hetty Ismainar - Syamsuriansyah - Ahmad Bairizki - Ambar Sri Lestari - Mira Maulani Utami**



## **KOMUNIKASI ORGANISASI**

Tim Penulis:

Robert Tua Siregar, Ujang Enas, Debi Eka Putri, Imanuddin Hasbi,  
Athik Hidayatul Ummah, Opan Arifudin, Ita Musfirowati Hanika, Edwin Zusrony,  
Reni Chairunnisah, Hetty Ismainar, Syamsuriansyah, Ahmad Bairizki,  
Ambar Sri Lestari, Mira Maulani Utami.

Desain Cover:

**Ridwan**

Tata Letak:

**Aji Abdullatif R**

Proofreader:

**N. Rismawati**

ISBN:

**978-623-6092-22-4**

Cetakan Pertama:

**Maret, 2021**

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**Copyright © 2021**

**by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung**

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**PENERBIT:**

**WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG**

**(Grup CV. Widina Media Utama)**

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas  
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

**Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020**

Website: [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: @penerbitwidina

# KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucapkan rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Komunikasi Organisasi” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Komunikasi Organisasi.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Maret, 2021

**Penulis**

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>BAB 1 KONSEP DASAR KOMUNIKASI</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian komunikasi .....	2
C. Fungsi komunikasi dalam organisasi .....	3
D. Proses dan unsur-unsur komunikasi.....	4
E. Arah komunikasi .....	6
F. Komunikasi <i>non</i> verbal .....	10
G. Saluran komunikasi.....	11
H. Hambatan-hambatan pada komunikasi yang efektif .....	12
I. Cara mengatasi hambatan dan memperbaiki komunikasi .....	15
J. Peran komunikasi organisasi pada era industri 4.0.....	16
K. Rangkuman materi .....	18
<b>BAB 2 KONSEP DASAR ORGANISASI</b> .....	<b>21</b>
A. Pendahuluan.....	21
B. Pengertian organisasi .....	23
C. Asas-asas organisasi .....	25
D. Bentuk organisasi/tipe-tipe organisasi.....	28
E. Struktur organisasi.....	32
F. Bagan organisasi .....	33
G. Rangkuman materi .....	37
<b>BAB 3 SEJARAH PERKEMBANGAN KOMUNIKASI ORGANISASI</b> .....	<b>41</b>
A. Pendahuluan.....	41
B. <i>Review</i> komunikasi organisasi, dahulu dan sekarang.....	44
C. Periode tradisi retorika .....	45
D. Periode pertumbuhan : 1900-perang dunia II.....	47
E. Periode konsolidasi: perang dunia II-1960-an .....	48
F. Periode teknologi komunikasi: 1960-an - sekarang .....	49
G. Benturan identitas : emergensi komunikasi organisasi sebagai sebuah bidang studi .....	52
H. Pemetaan pendekatan kajian komunikasi organisasi .....	53

I.	Perkembangan studi komunikasi organisasi terkini .....	54
J.	Rangkuman materi .....	56
<b>BAB 4</b>	<b>PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI .....</b>	<b>59</b>
A.	Pendahuluan .....	59
B.	Hubungan komunikasi dengan organisasi .....	61
C.	Hambatan-hambatan komunikasi organisasi .....	76
D.	Kompetensi komunikasi organisasi di era digital .....	79
E.	Rangkuman materi .....	81
<b>BAB 5</b>	<b>BENTUK-BENTUK KOMUNIKASI ORGANISASI .....</b>	<b>85</b>
A.	Pendahuluan .....	85
B.	Komunikasi verbal dan <i>non</i> -verbal dalam organisasi .....	86
C.	Komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi .....	92
D.	Komunikasi formal dan informal dalam organisasi .....	99
E.	Jaringan komunikasi organisasi .....	102
F.	Komunikasi internal dan eksternal dalam organisasi .....	105
G.	Rangkuman materi .....	109
<b>BAB 6</b>	<b>TEORI-TEORI DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI .....</b>	<b>113</b>
A.	Konsep komunikasi organisasi .....	113
B.	Hambatan-hambatan dalam komunikasi organisasi .....	114
C.	Strategi komunikasi organisasi .....	116
D.	Dimensi komunikasi organisasi .....	117
E.	Teori-teori komunikasi .....	119
F.	Konsep kunci komunikasi organisasi .....	124
G.	Rangkuman materi .....	125
<b>BAB 7</b>	<b>KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DALAM KONTEKS ORGANISASI .....</b>	<b>129</b>
A.	Pendahuluan .....	129
B.	Komunikasi antarpribadi .....	134
C.	Kemampuan memahami diri .....	137
D.	Kemampuan mendengarkan .....	143
E.	Berkomunikasi efektif .....	146
F.	Strategi mengelola konflik .....	148
G.	Rangkuman materi .....	150
<b>BAB 8</b>	<b>KOMUNIKASI KELOMPOK DAN JARINGAN KOMUNIKASI .....</b>	<b>155</b>
A.	Pendahuluan .....	155
B.	Pengertian komunikasi kelompok .....	155

C.	Karakteristik komunikasi kelompok dan interpersonal.....	158
D.	Teori perkembangan kelompok.....	160
E.	Fungsi komunikasi kelompok .....	161
F.	Pengertian jaringan komunikasi .....	162
G.	Pola komunikasi.....	163
H.	Rangkuman materi .....	166
<b>BAB 9</b>	<b>KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI .....</b>	<b>169</b>
A.	Pendahuluan.....	169
B.	Komunikasi .....	170
C.	Budaya organisasi.....	177
D.	Rangkuman materi .....	186
<b>BAB 10</b>	<b>KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN KONFLIK .....</b>	<b>191</b>
A.	Pendahuluan.....	191
B.	Definisi dan karakteristik komunikasi.....	192
C.	Fungsi dan proses komunikasi.....	194
D.	Tujuan komunikasi .....	196
E.	Membangun komunikasi dalam organisasi.....	198
F.	Komunikasi efektif .....	200
G.	Manajemen konflik dalam organisasi.....	201
H.	Pandangan konflik .....	208
I.	Metode manajemen konflik .....	210
J.	Rangkuman materi .....	212
<b>BAB 11</b>	<b>KOMUNIKASI DAN KINERJA .....</b>	<b>217</b>
A.	Definisi komunikasi.....	217
B.	Proses komunikasi .....	220
C.	Hambatan-hambatan dalam komunikasi .....	223
D.	Kinerja.....	224
E.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	227
F.	Tujuan dan sasaran kinerja.....	228
G.	Rangkuman materi .....	228
<b>BAB 12</b>	<b>KEPEMIMPINAN &amp; KOMUNIKASI .....</b>	<b>233</b>
A.	Pendahuluan.....	233
B.	Kepemimpinan ideal organisasi.....	235
C.	Mengelola komunikasi.....	241
D.	Rangkuman materi .....	244

<b>BAB 13 TEKNOLOGI INFORMASI DALAM ORGANISASI DI ERA</b>	
<b>SOCIETY 5.0</b> .....	<b>247</b>
A. Pendahuluan .....	247
B. Pengertian teknologi informasi .....	248
C. Tantangan teknologi informasi pada <i>society</i> 5.0 .....	253
D. Rangkuman materi .....	257
<b>BAB 14 ORGANISASI DI ERA VUCA</b> .....	<b>261</b>
A. Pendahuluan .....	261
B. Pengertian VUCA .....	263
C. Komunikasi di era VUCA .....	265
D. Kepemimpinan di era VUCA .....	269
E. Organisasi dan budaya .....	272
F. Studi kasus .....	273
G. Rangkuman materi .....	275
<b>GLOSARIUM</b> .....	<b>280</b>
<b>PROFIL PENULIS</b> .....	<b>289</b>





# KONSEP DASAR KOMUNIKASI

---

**Robert Tua Siregar, Ph.D**  
**STIE Sultan Agung**

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri atas orang-orang yang memiliki tugas masing-masing serta saling berhubungan satu sama lain sebagai suatu sistem tentu memerlukan komunikasi yang baik agar kinerja organisasi berjalan dengan baik pula. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Keberlangsungan hidup sebuah organisasi salah satunya adalah dengan komunikasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Hal inilah yang melatarbelakangi studi mengenai komunikasi organisasi.

Pada dasarnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Manusia melakukan komunikasi sebagai bentuk penyampaian ilmu dan pengalaman. Komunikasi memiliki beberapa bentuk umum seperti bahasa, sinyal, bicara, tulisan, gerakan, ataupun penyiaran. Komunikasi juga dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan, maupun tidak bertujuan. Lewat komunikasi, kita dapat memahami dan mengerti perilaku dan isi hati seseorang atau pun sekelompok orang. Saat ini, pembahasan tentang komunikasi semakin dianggap penting bagi para ahli, meskipun mereka telah mempelajari topik ini sejak lama, hal ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Cooper, J., & James, A. (2009). Challenges for Database Management in the Internet of Things. *IETE Technical Review*, 26(5), 320. <https://doi.org/doi: 10.4103/0256-4602.55275>
- Dewi, S. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Ikhsan, A., Tarigan, N. M. R., & Arifin, Z. (2015). *Perilaku Organisasi*. (E. L. d. Purba & M. R. Hasibuan, Eds.). Bandung: Citapustaka Media.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwandini, D. A., & Irwansyah. (2018). KOMUNIKASI KORPORASI PADA ERA INDUSTRI 4.0. *Jurnal Ilmu Sosial*, 17(1), 53–63.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. (S. Saat & M. . Wibi Hardani, Eds.) (Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. (F. S. Suyantoro, Ed.). Yogyakarta: ANDI.



BAB  
2

## KONSEP DASAR ORGANISASI

---

Ujang Enas, M.Si

STIKes Bakti Tunas Husada Tasikmalaya

### A. PENDAHULUAN

Istilah organisasi merupakan istilah yang tak asing bagi masyarakat, terlebih para kaum intelek yang mengenyam pendidikan tinggi. Organisasi ini memegang peranan yang penting dalam kehidupan manusia, apakah di organisasi pemerintahan baik sipil maupun militer ataupun di lembaga swasta seperti perusahaan, bahkan di organisasi sosial kemasyarakatan. Kata organisasi sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *organon* yang memiliki arti alat. Disini terlihat jelas bahwa organisasi merupakan suatu alat administrasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jadi organisasi adalah *frame work* daripada bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama (Supardi et.al, 2004:1).

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu wadah, suatu proses, dan suatu *system* sebagai alat untuk mencapai tujuan. Para ahli mengemukakan bahwa organisasi memiliki beberapa unsur seperti unsur kerja sama, unsur orang yang bekerja sama, serta unsur tujuan bersama yang hendak dicapai. Sudah menjadi *sunatullah* bahwa manusia tidak bisa berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, tetapi memerlukan orang lain. Untuk memenuhi semua kebutuhan itu, manusia harus hidup

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Jamel L, Ivancevich, JM dan Donelly, JH, 1985. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Ke-5, Alih bahasa : Djarkasih, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP, 2016. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ke-9, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P, 1994. *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Ke-3. Cetakan Ke-1, Alih bahasa : Jusuf Udaya, Jakarta : Arcan.
- Sarwoto, 1979. *Dasar – Dasar Organisasi Management*. Cetakan Ke-2, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-8, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supardi, dan Syaiful Anwar, 2004. *Dasar – Dasar Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-2, Jogjakarta : UII Pres.



# SEJARAH PERKEMBANGAN KOMUNIKASI ORGANISASI

---

**Debi Eka Putri, S.E., M.M**  
**STIE Sultan Agung Pematangsiantar.**

## **A. PENDAHULUAN**

Prasyarat kehidupan manusia di dunia ini adalah dengan komunikasi. Kehidupan manusia akan terlihat hampa jika tidak ada komunikasi. Interaksi antarmanusia baik secara individual, kelompok ataupun organisasi tidak dapat terjalin tanpa adanya komunikasi. Aksi dan reaksi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih baik secara perorangan, kelompok atau organisasi disebut sebagai tindakan komunikasi. Tindakan komunikasi dilakukan dengan berbagai macam metode yaitu verbal (lisan dan tulisan) dan nonverbal (gerak dan bahasa tubuh).

Pada era sekarang ini, jelas terlihat bahwa adanya perubahan mengenai masyarakat industri menjadi masyarakat informasi. Teknologi informasi yang semakin hari semakin cepat mengalami perkembangan menjadi penyebab perubahan tersebut. Teknologi informasi yang sangat cepat dapat memungkinkan banyak pihak dalam memperoleh informasi dengan *update* dan *real time*. Perubahan yang semakin cepat di berbagai sektor juga di stimulus oleh perkembangan informasi yang cepat pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, D. (2017). *Komunikasi Organisasi, Dulu dan Sekarang*. 02 Oktober. <https://www.kompasiana.com/daniakhyar/59d1c0690f64db1075276ea2/komunikasi-organisasi-dulu-dan-sekarang?page=1>
- Febrianty, F., Sherly, S., Puspitasari, D., Sinaga, O. S., Silitonga, H. P., Indajang, K., Suhartini, S., Kristanto, T., Putri, D. E., Supitriyani, S., Nuraeni, Y. A., Suandi, S., & Wicaksono, G. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (URGENSI, TREND DAN RUANG LINGKUP). In *Widina Bhakti Persada Bandung*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Musfialdy, M. (2012). Organisasi dan Komunikasi Organisasi. *Kutubkhanah*, 15(1), 83–93.
- Sendjaja, S. D. (2011). Pengantar Ilmu Komunikasi - Komunikasi: Signifikansi, Konsep dan Sejarah. 2011, 1–54.



## PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI

---

**Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M**  
**Universitas Telkom**

### **A. PENDAHULUAN**

Manusia adalah makhluk yang berakal budi (mampu menguasai makhluk lain). Manusia disebut juga insan atau orang (<https://kbbi.web.id/manusia>). Manusia tidak bisa hidup sendiri yang berinteraksi dengan alam dan orang lain. Untuk melakukan semuanya insan membutuhkan komunikasi dan bahasa sebagai alatnya. *Data United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO)* mengungkapkan keanekaragaman bahasa semakin terancam, karena semakin banyak bahasa yang hilang. Setiap dua minggu rata-rata satu bahasa hilang di dunia. UNESCO juga mencatat sekitar 3.000 bahasa lokal akan punah di akhir abad ini. Hanya separuh dari jumlah bahasa yang dituturkan oleh penduduk dunia saat ini yang masih akan eksis pada tahun 2100 nanti. (<https://republika.co.id>). Ragam, dan bentuk bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi verbal (tulisan/lisan) dan *non verbal (gesture/bahasa tubuh)* memunculkan makna tertentu/spesifik.

Asal kata “komunikasi” dari kata bahasa Latin yaitu “*cum*” artinya “bersama atau dengan”. Kemudian “*unus*” yang berarti “satu”. Kedua kata tersebut bersatu dan terbentuklah kata *communio* atau *communicare* atau

# DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh J. & Daniel C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Frank Jefkins (1983) *Public Relations for Marketing Management*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Gerald M. Goldhaber. (1993). *Organizational Communication*. New York: Brown & Benchmark.
- Howard H. Greenbaum, Raymond L. Falcione (1980) *Organizational Communication*. California: Sage Publication.
- <https://pakarkomunikasi.com/peran-komunikasi-dalam-organisasi>
- <https://republika.co.id/berita/q624aw284/bahasa-ibu-di-berbagai-belahan-dunia-mulai-punah>
- <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/zNALW9eK-unesco-setiap-dua-minggu-satu-bahasa-hilang#:~:text=Dari%20668%20bahasa%20daerah%20yang,bahasa%20pada%202011%E2%80%942017>
- Joseph A. DeVito (2016). *Interpersonal Communication*. 14<sup>th</sup> Edition. New York: Pearson.
- Katz D. & Kahn R.L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: A Wiley International Edition.
- Littlejohn, S. W. dan D. M. Jabusch. 1982. *Communication competence: Model and application*. *Journal of Applied Communication Research* 10(1): 29–37.
- Thomas, Paul J. dan Kevin C. Dittman. 2016. *Social Media and its Impact on Quality of Communication Management*. IAJC-ISAM Joint International Conference.
- Treem, Jeffrey W. dan Paul M. Leonardi. 2012. *Social Media Use in Organizations; Exploring the Affordances of Visibility, Editability, Persistence, and Association*. *Communication Yearbook*, Vol. 36
- Mintzberg, Henry. (1989). *Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations*. New York : Simon and Schuster.
- Mintzberg, Henry. (2013). *Simply Managing: What Managers Do # and Can Do*. California: Berrett-Koehler Publishers



- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2006). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ron Ludlow & Fergus Panton Andi. (1993). *The Essence of EFFECTIVE KOMUNIKATION*. New Jersey: Prentice Hall Direct.
- Tubbs, Stewart L & Sylvia Moss, *Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi*, Editor Deddy Mulyana, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Zelko and Dance. (2006). *Organizational Communication*. 4<sup>th</sup> Edition. Columbia. Wm.C. Brown.
- Suwatno. (2018). *Komunikasi Organisasi Di Era Digital: Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Bidang Ilmu Komunikasi Organisasi pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*. Bandung: UPI Press.
- <https://www.studilmu.com/blogs/details/9-cara-menghilangkan-hambatan-komunikasi>



## **BENTUK-BENTUK KOMUNIKASI ORGANISASI**

---

**Athik Hidayatul Ummah, M.Pd., M.Si**  
**Universitas Islam Negeri Mataram**

### **A. PENDAHULUAN**

Komunikasi adalah elemen terpenting dalam suatu organisasi. Efektivitas organisasi tergantung pada kualitas komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan maupun anggota organisasi. Komunikasi memberikan “kehidupan” pada struktur organisasi untuk dapat menjalankan peran dan fungsinya secara optimal. Organisasi harus melakukan komunikasi, baik di lingkup internal maupun eksternal, untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Seiring dengan pertumbuhan organisasi, komunikasi akan menjadi lebih kritis dan kompleks. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki skema komunikasi yang efektif. Skema atau desain komunikasi harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Komunikasi yang berhasil membutuhkan beberapa perencanaan, diantaranya: memilih subjek atau sasaran penerima pesan, menentukan tujuan pemberian pesan, menganalisis tipe penerima pesan, mengumpulkan materi terkait pesan yang akan disampaikan, dan terakhir memilih bentuk komunikasi yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R. B., Rodman, G. R., & Du Pré, A. (2016). *Understanding Human Communication - Thirteenth Edition*. Oxford University Press.
- Argyris, C. (2011). *Organizational Traps: Leadership, Culture, Organizational Design*. New York: Oxford University Press.
- Bartels, J., Peters, O., de Jong, M., Pruyn, A., & van der Molen, M. (2010). Horizontal and Vertical Communication as Determinants of Professional and Organisational identification. *Personnel Review*, 39(2), 210–226.
- Canary, H., & McPhee, R. D. (2011). *Communication and Organizational Knowledge: Contemporary Issues for Theory and Practice*. New York: Rotledge.
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn Jr, T. E., & Ganesh, S. (2011). *Organizational Communication in An Age of Globalization: Issues, Reflections, Practices*. USA: Waveland Press Inc.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antarmanusia* (A. Maulana (ed.)). Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Effendy, O. U. E. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, R. (2002). *Intercultural Business Communication: An Introduction to the Theory and Practice of Intercultural Business Communication for Teachers, Language Trainers, and Business People*. Oxford University Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in Organizations - Tenth Edition*. New York: Pearson/Prentice Hall.
- Hill, C. W. L., & Jones, G. R. (2011). *Essentials of Strategic Management*. New York: McGraw Hill.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2011). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Masmuh, A. (2013). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Muhammad, A. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurudin. (2017). *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pace, R. ., & Faules, D. . (2005). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Payne, H. J. (2005). Reconceptualizing Social Skills in Organizations: Exploring the Relationship Between Communication Competence, Job Performance, and Supervisory Roles. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 63–77.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior - Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wood, J. T. (2013). *Komunikasi: Teori dan Praktik (Komunikasi dalam Kehidupan Kita)*. Terjemahan Putri Aila Idris. Jakarta: Salemba Empat.



## TEORI-TEORI DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI

---

**Opan Arifudin, S.Pd., M.Pd., CBPA., CPRW  
STEI Al-Amar Subang**

### **A. KONSEP KOMUNIKASI ORGANISASI**

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang di setujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus di lakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang di setujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Adapun menurut Arni Muhammad (2009) bahwa Komunikasi organisasi juga dapat di definisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy. (2003). Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Effendy. (2007). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Rosda Karya.
- Harun. (2008). Komunikasi Organisasi. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Liliweri, A. (2004). Wacana Komunikasi Organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Muhammad, A. (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Romli, K. (2011). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta.
- Ruslan. (2002). Manajemen Humas & Komunikasi Konsep dan Aplikasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sendjaja, D. (2004). Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Senjaja, D. (2007). Teori Komunikasi. Jakarta: Universitas Terbuka.



# KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DALAM KONTEKS ORGANISASI

---

**Ita Musfirowati Hanika, S.A.P., M.I.Kom**  
**Prodi Komunikasi Universitas Pertamina**

## **A. PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan entitas yang terus mengalami perkembangan akibat pengaruh teknologi dan perubahan zaman, namun satu yang dipahami bahwa organisasi merupakan wadah yang menjembatani unit yang berkaitan dan hubungan hierarkis dalam mencapai tujuan (Muhammad, 2011). Mengingat organisasi merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain, maka peran komunikasi dalam suatu organisasi merupakan komponen yang sangat penting untuk melakukan koordinasi dan mengawasi aktivitas individu yang terlibat di dalam organisasi (Jablin & Putnam, 2001).

Komunikasi juga memegang peranan penting bagi organisasi ketika menghadapi perubahan baik lingkup internal maupun eksternal. Komunikasi merupakan kunci untuk melakukan identifikasi dan koordinasi antar pemangku kepentingan, membangun proses interaksi sosial antar pihak yang terlibat, menyusun dan mengambil keputusan (Lewis, 2019). Apabila komunikasi efektif tidak dapat diterapkan di organisasi maka akan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- Afifi, Z., & Nugroho, D. H. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 98-107.
- Akbar, W. M., & Chatamallah, M. (2019). Komunikasi Organisasi Humas PT. Dirgantara Indonesia. Diakses melalui <http://repository.unisba.ac.id/xmlui/handle/123456789/22991>
- Bambacas, M., & Patrickson, M. (2008). Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment. *Journal of Communication Management*.
- Crampton, S. M., Hodge, J. W., Mishra, J. M., & Price, S. (1995). Stress and stress management. *SAM Advanced Management Journal*, 60(3), 10.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- Goldhaber, G. M. (1974). *Organizational Communication*. USA: WCB.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 6(1), 28-41.
- Hynes, G. (2015). *Interpersonal Communication in the Diverse Workplace*. New York: Business Expert Press
- Jablin, F., Putna,, L. (2001). *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory Research, and Methods*. London: Sage Publications, Inc.



- Janasz, S. C. D., Dowd, K. O., & Schneider, B. Z. (2009). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: Mc-Graw Hill
- Lewis, Laurie. (2019). *Organizational Change: Creating Change through Strategic Communication*. USA: Wiley Blackwell.
- Molen, H., Gramsbergen-Hoogland, Y. H. (2005). *Communication in Organizations: Basic Skills and Conversation Models*. New York: Psychology Press.
- Nicolae M., Alina B. (2013). The Role of Organizational Communication in Structuring Interpersonal Relationships. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 76 (511-515). Diambil dari <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281300698>
- Rahardja, A. T. (2004). Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 3(3).
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Saxena, P. (2015). Johari Window: An effective model for improving interpersonal communication and managerial effectiveness. *SIT Journal of Management*, 5(2), 134-146.
- Sethi, D., & Seth, M. (2009). Interpersonal communication: Lifeblood of an organization. *IUP Journal of Soft Skills*, 3(3), 32-40.
- Showry, M., & Manasa, K. V. L. (2014). Self-awareness-key to effective leadership. *IUP Journal of Soft Skills*, 8(1), 15.
- Singh, A. K. (2014). Role of interpersonal communication in organizational effectiveness. *International Journal of Research in Management and Business Studies (IJRMBS)*, 1(4).
- Sunarta, S. (2010). Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *EFISIENSI-KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 10(1).
- Widodo, U. (2009). Pengaruh kepercayaan pada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 4(2).



# KOMUNIKASI KELOMPOK DAN JARINGAN KOMUNIKASI

---

**Edwin Zusrony, S.E., M.M., M.Kom**

**Universitas Sains dan Teknologi Komputer (STEKOM)**

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan sehari-hari sangatlah penting kita bersosialisasi dengan orang-orang di sekitar kita sebagai kodrat dari makhluk sosial. Manusia akan selalu berkelompok agar bisa berinteraksi dengan individu lainnya dengan melakukan komunikasi dengan berbagai media agar terjalin interaksi yang baik dan efisien. Komunikasi yang baik akan tercermin jaringan komunikasi setiap individu dengan individu lain di kelompoknya.

## **B. PENGERTIAN KOMUNIKASI KELOMPOK**

Komunikasi kelompok termasuk dalam komunikasi interpersonal dan melewati tahapan intrapersonal. Komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang terjadi antara penyampai informasi (komunikator) dan komunikan / penerima informasi (Iskandar & Syueb, 2018). Komunikasi kelompok dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama yang saling interaksi satu sama lain agar tujuan bersama

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, & Burhan. (2009). Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat. *Kencana Prenada Media Group*, 396. <https://doi.org/10.1186/1758-5996-1-20>
- Fajar, M. (2009). *Ilmu Komunikasi: Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Iskandar, J., & Syueb, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Kelompok terhadap Kohesivitas Kelompok. *Jurnal ULTIMA Comm*, 9(2), 90–109.
- Johnson, D. W. (1997). Reaching out : interpersonal effectiveness and self-actualization. In *Remedial and Special Education: RASE*.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2018). Teori Komunikasi, Edisi 9. In *Salemba Humanika*.
- Lunenburg, F. C. (2011). Network Patterns and Analysis: Underused Sources to Improve Communication Effectiveness. *National Forum Educational Administration and Supervision Journal*, 28(4), 2–3.
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (21st ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pengestu, M. (2015). Jaringan Komunikasi di The Piano Institute Surabaya. *E- Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya*, 3, 1–12. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/77192-ID-jaringan-komunikasi-di-the-piano-institu.pdf>
- R. Wayne Pace Don F. (2006). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Salesman, F. (2018). Effectiveness of Health Promotion to Community-Based Total Sanitation Outcomes in Nunsauen, Kupang, Indonesia. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 2(1). <https://doi.org/10.25139/jsk.v2i1.467>
- Sendjaja, S. D. (2018). *Teori Komunikasi* (3rd ed.). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suranto. (2011). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.

<https://doi.org/10.1037/h0022100>

- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of Small-Group Development Revisited. *Group & Organization Management*, 2(4), 419–427. <https://doi.org/10.1177/105960117700200404>
- Tutiasri, R. P. (2016). KOMUNIKASI DALAM KOMUNIKASI KELOMPOK. *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.12928/channel.v4i1.4208>
- Utami, A. B. (2018). Analisis Jaringan Komunikasi Kelompok. *Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 2(2), 155–168.
- Wardhani, A. P., Leonardo Budi, H., & Maria Magdalena, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 2(1), 344–354.
- Zusrony, E., Purnomo, H. D., Yulianto, S., & Prasetyo, J. (2019). Analisis Pemetaan Jaringan Komunikasi Karyawan Menggunakan Social Network Analysis Pada Perusahaan Multifinance. *INTENSIF :Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi*, 3(2), 145–158.



## KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI

---

**Reni Chairunnisah, S.KM., M.Kes**  
**Politeknik Medica Farma Husada Mataram**

### **A. PENDAHULUAN**

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun secara nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya organisasi, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap-tiap departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2016).

Dalam mengelola organisasi, para manajer di Indonesia pada umumnya telah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern seperti penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi, *management by objective* dan sebagainya. Namun masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi, padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat

## DAFTAR PUSTAKA

- Cameron S. K., & Quinn E. R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*: Third Edition. San Fransisco : John Wiley & Sons, Inc.
- Cooke, R.A., & Lafferty, J.C. (1989). *Organizational Culture Inventory*. Human Synergetics, Plymouth, MI.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goldhaber, G.M. (1993). *Organizational Communications*. Boston: McGraw Hill. Dubuque Iowa C. Brown Publishers.
- Harrison, R. (1972). *Understanding Your Organization's Character*. Harvard Business Review 50.
- Hatch, M.J. (1997). *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. New York: Oxford University Press Inc.
- Quinn, R., & McGrath, M. (1985). The transformation of organizational culture: A competing values perspective. In P. Frost, L. Moore, M. Louis, C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational culture and the meaning of life in the workplace*. Beverly Hills: Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. United States of America: Prentice Hall.
- [Schein, E.H.](#) (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sendjaja, S.D. (1994). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tubbs, Stewart L. & Moss, Sylvia. (1996). *Human Communication : Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



BAB  
10

## KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN KONFLIK

---

**Dr. Hetty Ismainar, S.KM., M.PH**  
**STIKes Hang Tuah Pekanbaru**

### **A. PENDAHULUAN**

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok atau organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan.

Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. 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. Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu

## TUGAS DAN EVALUASI

Jawablah Pertanyaan berikut ini secara singkat dan jelas

1. Menurut saudara apa definisi komunikasi yang diaplikasikan dalam dunia kerja?
2. Kapankah sebuah komunikasi dinilai efektif? Jelaskan dengan contoh!
3. Komunikasi harus dilakukan dengan dua arah. Menurut saudara apa saja kriteria atau syarat agar komunikasi dua arah dapat terlaksana dengan baik? Beri contoh!
4. Apa yang saudara pahami tentang *miss communication*?
5. Bentuk komunikasi seperti apakah yang diinginkan bawahan dari atasannya? Jelaskan dengan contoh!
6. Buatlah sebuah narasi tentang pentingnya komunikasi dalam dunia kerja?
7. Menurut persepsi saudara, apa yang dimaksud dengan konflik?
8. Jelaskan dampak yang ditimbulkan bila terjadi konflik?
9. Jelaskan perbedaan pandangan konflik tradisional dan kontemporer?
10. Jelaskan bagaimana metode pengurangan konflik dalam organisasi?

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. and Shahzad, Khurram. (2011). Impact of work-life conflict on perceived employee performance: evidence from Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275. Issue 31, Pp.82-87.
- Astrid S. Susanto-Sunarto, 1995, *Globalisasi dan komunikasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Azriel Winnett, 2004. *Communications Effectively in the workplace four Essential Steps Your Communication Skill*, Portal Business Communication.
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B. & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, Vol.58, Issue 2, Pp.141-150. Cherrington,



- Charles V. Larson, 1986, *Persuasion: Perception and Responsibility (fourth Edition)*, Wadsworth Publishing Company, California.
- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Deborah Tannen, 1996, *Seni komunikasi Efektif: membangun relasi dengan membina gaya percakapan*, (alih bahasa dra. Amitya Komara), PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Departemen kesehatan RI, Badan PPSDM – PUSDIKLAT Kesehatan
- Edelmann, R.J. (1993), *Interpersonal Conflict at Work*. London: BPS (The British Psychological Society)
- Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana. (2003). *Total Quality Management*. Edisi Revisi. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hardjana.A.M (1994), *Konflik di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Hendricks W.,(1992). *Bagaimana Mengelola Konflik*, Diterjemahkan oleh: Arif Santoso. Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, P & Blanchard, Kenneth. 1982. *Management of Organizational behavior, Utilizing Human Resources*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Hersey.P & Blanchard K, (1986), *Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources (4th Edition)*. Englewood cliffs,N.J Prentice-Hall, Inc
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Hal.1-123.
- J Salusu. (2002). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Grasindo. Jakarta.
- Joseph A. Devito,1997, *Komunikasi antar manusia (edisi kelima)*, Profesional Books, Jakarta.

- Karatepe O. M., & Sokmen A. (2006). The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management* , Vol, 27, No.2. Pp.255-268.
- Karlfried Knapp, 2003. *Meeting the Intercultural Challenge*.
- Kinicki, A.& Kreitner, R. (2001). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lee, C., & Hui, C. 1999. Antecedents and outcomes of work-family interface. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.7. No.1. Pp.35-51
- Larry King, Bill Gilbert, 2002, *Seni Berbicara: kepada siapa saja, kapan saja, dimana saja (editor Tanti Lesmana)*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lee, C., & Hui, C. (1999). Antecedents and outcomes of work-family interface. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.7. No.1. Pp.35-51
- Liliwari, M.S. 2009. *Dasar-dasar Komunikasi kesehatan*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Luthans, Fred. (1981). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book Company New York.
- Mada Sutapa, 2002, *Buku Pegangan Kuliah Organisasi Pendidikan* , FIP Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nor, F.T (2013). *Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Srikandi Plastik Sidoarjo*. Jurnal E. Komunikasi Nomor 1 Volume 1. Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya. Tesis
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, 2002, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahmanto, A.F (2004), *Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi*. Jurnal Komunikologi Vol. 1 No. 2, FIKOM Universitas INDONESIA Esa Unggul, Jakarta.
- Stephen.P.Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Pearson Educations. Inc, 2006
- Uchyana Effendi, dalam bukunya *"Dimensi-Dimensi Komunikasi"*  
[www.google.com](http://www.google.com)

- Mahjuddi A. (2012). Dampak Konflik Terhadap Ekonomi dan Tingkat Kesejahteraan Rakyat. Universitas Indonesia, Jakarta. Tesis
- Malayu SP Hasibuan. (2001). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Miftah Thoha. (1990). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali. Jakarta.
- Mitchell B, Setiawan dan Rahmi, (2000). Konflik Lingkungan dan Sumber Daya. Jakarta: Harian Kompas (15 Maret 2000).
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol.81. No.4. Pp.400-410.
- Nugroho, A.H. (2006). Pengaruh konflik peran dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia, Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. [eprints.undip.ac.id/.../AGUNG\\_HERY\\_NUGROH...](http://eprints.undip.ac.id/.../AGUNG_HERY_NUGROH...) diakses tgl. 5 Pebruari 2013. Hal.1-102.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior Concepts , Controversies, Applications*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Siagian, S.P., (1992), *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Erlangga
- Sondang P Siagian. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sonhadji. A.K.H., (1996), *Profesionalisme dalam Pengelolaan Pendidikan*. Makalah disajikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III di Ujung Pandang. Ujung Pandang 4-7 Maret 1996
- Stephen P. Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi Bahasa Indonesia, Pearson Education Inc.
- Tilaar.H.A.R (1994), *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa depan*. Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya
- Tosi, H.L., Rizzo,J.R & Carrol, S.J., (1990), *Managing Organizational Behavior (2nd Edition)*, New York: Harper Collins Publishers
- Wahyudi, (2008), *Manajemen Konflik dalam Organisasi, Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*, edisi kedua. Penerbit Alfabeta



BAB  
11

## KOMUNIKASI DAN KINERJA

---

**Dr. Syamsuriansyah, M.M., M.Kes**  
**Politeknik Medica Farma Husada Mataram**

### **A. DEFINISI KOMUNIKASI**

Keberhasilan suatu organisasi tidak akan pernah lepas dari aspek komunikasi, pentingnya komunikasi bagi suatu organisasi, karena komunikasi didesain untuk memastikan segala kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri, suatu organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang dinamis, yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya sebagai suatu proses (Romli, 2011: 13). Karena komunikasi kemudian disadari sebagai “darah kehidupan organisasi” (*lifeblood of an organization*) (J.N. Bailey dalam Hardjana, 2000: x). Chester Irving Barnard dalam Hardjana (2000: ix) menyimpulkan pemikirannya tentang peri kehidupan organisasi sebagai berikut:

Dalam setiap organisasi yang tuntas lagi menyeluruh, komunikasi pasti menduduki tempat sentral, karena struktur, keluasan jangkauan, dan ruang lingkungannya hampir sepenuhnya ditentukan oleh teknik-teknik komunikasi. Bahkan sesungguhnya spesialisasi dalam organisasi muncul dan dipelihara karena tuntutan-tuntutan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin, S., Muslimin, M., & Pratama, H. O. (2017). Analisis Komunikasi Organisasi di Pusat Informasi Haji Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Komunikasi Islam dan Kehumasan (JKPI)*, 1(1), 81-101.
- Colquitt, L. Wesson.(2011). *Organization Behavior*.
- Costello, S. J. (1994). *Managing Change at Work*. McGraw Hill Professional.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2018), 1107-1134.
- Hardjana, A. (2000). *Audit komunikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Kotler, P. (2012). *Kotler on marketing*. Simon and Schuster.
- MARPAUNG, I. M. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitepu, B. P. (2014). *Pengembangan sumber belajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Morissan, A. C., & Wardhani, A. (2009). *Teori Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan Ketiga belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- NawoseIng'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of leadership styles on employees' performance: A study of Turkana County, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82-98.

- Pace, R. Wayne dan F. Faules, Don. 2013. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Cetakan Kedelapan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Romli, Khomsahrial. (2011). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Grasindo
- Saleh, L. M., & Aji, B. Nurse Performance Model in Terms of Value of Local Culture Philosophy, Religiosity and Leadership in Bima General Hospital West Nusa Tenggara Indonesia.
- Schwarz, G., Newman, A., Cooper, B., & Eva, N. (2016). Servant leadership and follower job performance: The mediating effect of public service motivation. *Public Administration*, 94(4), 1025-1041.
- Sinambela, L. P. (2017). Reformasi pelayanan publik. Bumi Akasara.
- Syamsuriansyah, 2020. Disertasi Model Kinerja Perawat berbasis PSM dan Etnoreligiusitas RSUD di Provinsi NTB. *Unpublished*
- TAUFIQURRAHMAN, T., NURYANTI, N. & ANDESTA, M. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin.
- Wibowo, P. D. (2013). Manajemen Kinerja. edisi ketiga. *Jakarta: Rajawali Pers*.

## KEPEMIMPINAN & KOMUNIKASI

---

**Ahmad Bairizki, S.E., M.M**  
**STIE AMM Mataram**

### **A. PENDAHULUAN**

Agar pelaku organisasi dapat menjalankan kegiatannya secara kondusif, maka dibutuhkan berbagai dukungan yang memadai seperti lingkungan, fasilitas, dan instrumen kerja. Selain itu faktor internal yang memenuhi unsur sumber daya manusia di dalamnya juga perlu untuk diperhatikan, yaitu pimpinan dan anggota organisasi.

Dalam struktural perusahaan, biasanya pimpinan organisasi diwakili oleh individu atau kelompok yang memiliki jabatan sebagai manajer (atau setara). Manajer adalah mereka yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksana, pengawas dan pengendali kinerja para anggotanya.

Salah satu indikator fenomena yang sering menjadi perhatian pada kinerja organisasi adalah rendahnya nilai atas skor kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan anggota organisasi terhadap realita sikap dan tindakan manajerial yang diterapkan. Kepemimpinan tanpa diiringi dengan komunikasi yang memadai, kelak menimbulkan berbagai permasalahan pada kinerja organisasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Denny, Richard. (2007). *Motivate to Win. Edisi III*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. (2016). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.





# TEKNOLOGI INFORMASI DALAM ORGANISASI DI ERA *SOCIETY* 5.0

---

**Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd**  
**UIN Sunan Gunung Djati Bandung**

## **A. PENDAHULUAN**

Pada era *Society* 4.0 orang mengakses *database* melalui internet untuk mengumpulkan, mengkaji data menjadi informasi, sedangkan *Society* 5.0 yang akan hadir dihadapan manusia sekarang ini, adalah masyarakat yang akan memasuki era transformasi digital yaitu kehidupan manusia yang humanis namun tetap berbasis teknologi sebagai bentuk perubahan era *industry* 4.0 yang cenderung menghapus kerja manusia. Pada *society* 5.0 yang dikembangkan oleh Jepang, transformasi *big* data akan ditransportasikan oleh kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) lalu kembali lagi pada manusia diberi *feedback* keruang fisik dalam berbagai bentuk di segala bidang kehidupan guna meningkatkan kemampuan manusia menjadi suatu kearifan baru dalam kemanusiaan.

Transformasi digital telah mengubah kebiasaan dan cara hidup masyarakat kalangan jasa maupun *industry*, dimana transformasi digital diaplikasikan dan berpusat pada kehidupan manusia. Pada era revolusi *industry* 4.0 sekarang ini bahkan saat memasuki *society* 5.0 menjalankan

## DAFTAR PUSTAKA

- Chaffey, D. 2004. E-Business and E-Commerce Management Strategy Implementation and Practice. Pearson Education Limited, England.
- Chaffey, D., 2007. E-Business and E-Commerce Management. (3th Edition) New Jersey, United States of America: Prentice Hall
- Ega Prianih & Nancy Yusnita. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen organisasional Karyawan Pada PT Mitra Megah Sentosa. Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, Vol 3 No.2 :49-59 [researchgate.net/publication/33](https://www.researchgate.net/publication/33)
- Kartini, Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kadir, Abdul, dan Tera Ch Wahyuni. 2005. Pengenalan Teknologi, Penerbit Andi, Jakarta
- Ladjamudin AB. 2005. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Laudon, K.C dan Laudon, J.P. 2006. *Management Information System: Managing The Digital Firm, 8th Edition*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River: New Jersey.
- Nugroho, A. 2010. Rekayasa Perangkat Lunak Berbasis Objek dengan Metode USDP. Andi. Yogyakarta
- Pratama, Christian Yogi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. Journal of Social and Industrial Psychology. Vol. 1 No. 2. pp. 22-27.
- Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Teori dan Praktik. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rofiq, A. 2007. Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce (Studi Pada Pelanggan E-Commerce di Indonesia). Master Tesis. Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, Stephen P, and Coulter, Marry. 2002. Management, 7<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall, Inc., New Jersey
- Robbins, Stephen P, and Coulter, Marry. 2014. Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga

- Roscahyo, Agung dan Prijati. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 2 No. 12. pp. 1-16.
- Sutikno, Sobary M. 2014. *Pemimpin dan Gaya kepemimpinan*, Edisi Pertama, Lombok:Holistica
- Sutabri, T. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Turban, E., King, D., Lee, J., Viehland, D. 2004. *Electronic Commerce: A Managerial Perspective*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International, Inc.
- Pratama, Christian Yogi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol. 1 No. 2. pp. 22-27.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4 No.9. pp. 2702-2721.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

BAB  
14

## ORGANISASI DI ERA VUCA

---

**Mira Maulani Utami, S.E., M.M**  
**Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

### **A. PENDAHULUAN**

Perubahan yang terus meningkat baik itu globalisasi, teknologi, ekonomi, sosial maupun adanya pandemi covid 19 merupakan tantangan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan. Istilah VUCA yang sangat populer saat ini dapat menjelaskan beberapa faktor penting dari perkembangan ini. VUCA sudah menjadi tren dalam bisnis di dunia, begitu juga di Indonesia. Banyak perusahaan yang berjuang dalam menghadapi berbagai tantangan era VUCA ini.

Gagasan VUCA ini diperkenalkan oleh Sekolah Perang Angkatan Darat Amerika Serikat untuk menggambarkan dunia multilateral yang tidak pasti, kompleks, dan ambigu yang merupakan dampak dari berakhirnya Perang Dingin. Sehingga berawal dari adanya masalah perang ini yang menuntut adanya kecepatan analisis, dan ketidakpastian untuk dapat dipecahkan dalam dunia yang penuh dengan dilema, yang menuntut adanya kesabaran, dan keterlibatan dengan banyaknya ketidakpastian.

# DAFTAR PUSTAKA

- Baran E Benjamin, Woznyj Haley M (2019). Managing VUCA: The human dynamics of agility . *Organizational Dynamic*, pp.11
- Bolboli, S.A. & Reiche, M., 2014. Culture-based design and implementation of business excellence. *The TQM Journal*, 26(4), pp.329–347
- Bouée CE (2013) *Light footprint management: leadership in times of change*. A&C Black, Edinburgh
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to Performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317.
- Dogh, J.P. and Quigley, N.R. (2014), "Responsible leadership and stakeholder management: influence pathways and organizational outcomes" *Academy of Management Perspectives*, Vol. 28 No. 3, pp. 255-274.
- Hackett, R. D., & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision* (Vol. 50). doi:10.1108/00251741211227564
- Hassan, S. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2),
- Horney, N., Pasmore, B. & O'Shea, T., (2010). Leadership agility: a business imperative for a VUCA world. *People & Strategy*, 33(4), pp.32–38
- Lawrence, K. (2013). *Developing Leaders in a VUCA Environment*, 1–15.
- Mack Oliver , Khare Ansuman, Krämer Andreas (2017) *Managing in a VUCA World* Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London
- Mayer, D., Aquino, C., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151171
- Rob Elkington, (2017) "Ethical Leadership at the Speed of VUCA" In *Visionary Leadership in a Turbulent World*. Published online: 21 Jun 2017; 13-37

- Sale Milliar, Carla et, Groth Olaf, Mahon John F. (2018) Management Innovation in a VUCA World, *California Management Review*, 1-h, A., & Watson, R. (2017). Business Excellence in a Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous Environment (BEVUCA). 710-711.
- Piaget, J., & Campell, R. L. (2014). *Studies in reflecting abstraction*. Hove: Psychology Press.
- Philipp, B. L. U., & Lopez, P. D. J. (2013). The moderating role of ethical leadership: Investigating relationships among employee psychological contracts, commitment, and citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 304315.

# **PROFIL PENULIS**

## Robert Tua Siregar, Ph.D



Penulis lahir di Pematangsiantar pada tanggal 18 November 1967. Ia menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Teknik Manajemen Industri pada 06 Januari 1992, dan Sarjana Sospol pada 04 November 1992. Ia merupakan alumnus Jurusan Teknik Manajemen Industri Fakultas Teknik Universitas Sisingamangaraja XII Medan dan Sosiologi Fakultas Sospol Univ. Sumatera Utara Indonesia Medan. Pada tahun 1998 mengikuti Program Tugas Belajar pada Magister Perencanaan Pembangunan Wilayah dan Pedesaan dan lulus pada tahun 2001 dari Universitas Sumatera Utara Indonesia Medan. Pada tahun 2007 menjalani Tugas Belajar Doktor Falsafah Bidang Urban & Regional *Planning* pada *University Of Malaya*. Sejak tahun 1994 menjadi dosen pada perguruan tinggi swasta di Pematangsiantar, dan pada tahun 2012 beralih fungsi status dari Pegawai Pemerintahan menjadi Dosen DpK di Universitas Swasta Pematangsiantar dan ditempatkan di Program Pascasarjana Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota dan Fakultas Ekonomi pada program studi pembangunan. Saat ini Dosen di STIE Sultan Agung Pematangsiantar. [tuasir@gmail.com](mailto:tuasir@gmail.com)

## Ujang Enas, M.Si



Penulis lahir di Kota Tasikmalaya tepatnya pada tanggal 6 Desember 1977, merupakan anak sulung dari lima bersaudara. Setelah tamat dari SDN Tugu III Tasikmalaya tahun 1990, melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sambong Jaya Tasikmalaya dan tamat tahun 1990, lalu melanjutkan ke SMAN 2 Tasikmalaya (Jurusan Fisika-A1) dan tamat tahun 1996. Pendidikan S1 Administrasi Publik di tempuh di STIA YPPT Tasikmalaya dan tamat tahun 2006, pendidikan S2 Administrasi Publik pada sekolah yang sama, menjadi lulusan terbaik angkatan IX dan lulus pada tahun 2018. Saat ini bekerja di STIKes Bakti Tunas Husada Tasikmalaya sebagai Kepala Bagian Kemahasiswaan, sebelumnya pernah menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya



Manusia tahun 2017 s.d. 2019, Ketua Unit Pelaksana Teknis BTH *Student House* (UPT BSH) tahun 2016 s.d 2017, Kepala Bagian Sarana Prasarana tahun 2014 s.d. 2016. Selain tugas struktural penulis pernah menjabat sebagai sekretaris *task force* berbagai macam hibah seperti Program Hibah Pembinaan Perguruan Tinggi Swasta (PHP-PTS) dari Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, Program Hibah Kompetisi Berbasis Institusi (PHK-I) dari Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2010, serta Hibah Rumah Susun Mahasiswa (Rusunawa) dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) tahun 2014, menjadi Auditor Internal Kampus STIKes BTH tahun 2018 - sekarang. Pernah mengajar di STIKes Muhammadiyah Ciamis sebagai Dosen Luar Biasa dari tahun 2009 s.d. tahun 2010. Selain didunia pendidikan, penulis pernah bekerja di dunia bisnis tepatnya di PT. Nam Buana Persada sebuah perusahaan distributor PT. Unilever Indonesia di bagian pemasaran tahun 1998.

#### **Debi Eka Putri, S.E., M.M**



Penulis lahir di Pematangsiantar yaitu salah satu kota di provinsi Sumatera Utara tanggal 03 Agustus 1993. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari saat ini adalah aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar.

#### **Dr. Imanuddin Hasbi, S.T., M.M**



Penulis menempuh pendidikan jenjang S1 Teknik Manajemen & Industri, Universitas Pasundan Bandung, S2 Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Bandung dan S3 Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Pendidikan dan pelatihan sertifikasi profesi Metodologi Asesor dari BNSP, sertifikasi profesi keahlian bidang *Brand, Service*, dan

*Selling* dari BNSP & Markplus Institut, dan sertifikasi profesi *Certified Coaching Entrepreneurship* dari *Coaching* Indonesia. Penulis sebagai dosen menjalankan misi tridharma perguruan tinggi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat bidang Manajemen, Administrasi dan Kewirausahaan, di Universitas Telkom. Penulis menulis buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Rencana Pemasaran Efektif, Riset Pemasaran, *Entrepreneurship*, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Strategi, Perencanaan, Dan Pengembangan), Manajemen Pariwisata, Sosiologi Komunikasi, Manajemen Risiko, dan Perilaku Konsumen.

### **Athik Hidayatul Ummah, M.Pd., M.Si**



Penulis lahir di Lamongan, 13 Januari 1988. Pendidikan tinggi: S1 dan S2 Bimbingan Konseling dan Psikologi Universitas Negeri Malang (UM), dan S2 Ilmu Komunikasi Universitas Indonesia (UI). Pengalaman kerja: Tenaga Ahli Komisi IX DPR RI; Tenaga Ahli DPD RI; Tim Kajian Dewan Pertimbangan Presiden RI (Wantimpres). Di bidang pendidikan, pernah mengajar di UM, UIN Surabaya, STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang, Universitas BSI Jakarta, Uhamka Jakarta, UIA Jakarta. Selain itu, pernah menjadi tim peneliti di lembaga Perludem, *Partnership*, LSAI, dan API. Saat ini sebagai dosen Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Universitas Islam Negeri Mataram. Juga aktif di beberapa organisasi kemasyarakatan dan profesi, diantaranya pengurus komisi Informasi dan Komunikasi Majelis Ulama Indonesia Pusat (2020-2025); pengurus DPD ASKOPIS (Asosiasi Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam) NTB (2018-2022), dll. Beberapa buku yang ditulis bersama: “Menetapkan Arena Perebutan Kursi DPRD”; “Pencomotan Perempuan untuk Daftar Calon Legislatif”; “Pengaruh Jaringan Islam Lokal dan Trans Nasional terhadap Instabilitas Negara”; Covid-19 dan Disrupsi (Tatanan Sosial, Budaya, Ekonomi, Politik dan Multi); dan tulisan lainnya yang dimuat di jurnal, media cetak maupun media *online*.

## Opan Arifudin, S.Pd., M.Pd., CBPA., CPRW



Penulis memiliki nama lengkap Opan Arifudin lahir di Subang 17 Juli 1991, dari pasangan (alm) Omang Awaludin dan Nawangsih. Saat ini berprofesi sebagai dosen, peneliti, penulis dan konsultan perguruan tinggi. Pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi di Bandung, Indramayu, Jakarta dan kini menjadi Dosen Tetap di STEI Al-Amar Subang. Menamatkan pendidikan dasar di SDN Gardusayang 1, jenjang menengah pertama di SMPN 1 Tanjungsiang, menengah atas di SMKN 1 Purwakarta dan melanjutkan Pendidikan jenjang sarjana, magister dan doktor di Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung. Saat ini pun aktif menjadi penulis berlisensi Badan Nasional Standarisasi Profesi (BNSP) dengan nomor Penulis BNSP 1446.020612019 dan penulis reguler di koran harian pasundan ekspres diantaranya menulis pada judul Manajemen Perguruan Tinggi Menuju Era Revolusi Industri 4.0, Desa Mulai Bersolek Menggali Potensinya Lewat Wisata, Perguruan Tinggi Lokal Harus Mampu Bersaing Di Era Digital, Urgensi Kompetensi di Era Revolusi Industri 4.0, Memupuk Asa Melanjutkan Pendidikan Tinggi Di Era Disrupsi, Kampus Merdeka : Diantara Pro Kontra Dan Sebuah Jalan Perbaikan Menuju Mutu Perguruan Tinggi Indonesia, Kampus Merdeka Inspirasi Kultur Akademik, Dosen : Antara Kewajiban Menulis Dan Mencerahkan Kehidupan Pendidikan serta Pandemi Corona Dan Dampak Terhadap Dunia Pendidikan. Selain menghasilkan artikel pada media massa, penulis sudah menghasilkan beberapa judul buku diantaranya Eksistensi Bisnis Islami Di era revolusi Industri 4.0, Manajemen Humas Sekolah, Manajemen Humas Lembaga Pendidikan, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Konsep dan Perkembangan), Perilaku Konsumen dan Perkembangannya di Era Digital, Manajemen Mitigasi Bencana, Program Linier (Teori dan Aplikasi), Psikologi Pendidikan, Manajemen Pemasaran Pendidikan, Manajemen Risiko, Manajemen Strategik dan Konsep Dasar PAUD. Selain aktif sebagai Dosen, penulis sebagai peneliti dengan memiliki beberapa Hak Kekayaan Intelektual (HKI) untuk karyanya. Saat ini mengelola jurnal ilmiah sebagai *chief editor* dan merupakan *mendeley advisor* Indonesia.

### **Ita Musfirowati Hanika, S.A.P., M.I.Kom**



Penulis saat ini merupakan Dosen Tetap di Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Pertamina Jakarta. Selain mengajar, Ita juga merupakan pendiri platform edukasi bernama [bisabasabasi.id](https://www.instagram.com/bisabasabasi.id/) yang dapat diakses melalui tautan:

<https://www.instagram.com/bisabasabasi.id/>. Fokus

kebidangan yang digeluti Ita adalah literasi media, komunikasi instruksional, dan komunikasi strategis seperti kehumasan dan komunikasi pemasaran. Sebagai akademisi, Ita juga aktif di dalam kegiatan Perhumas Indonesia dan Asosiasi Perguruan Tinggi Komunikasi (ASPIKOM). Untuk melakukan korespondensi, dapat menghubungi melalui:

[ita.mh@universitaspertamina.ac.id](mailto:ita.mh@universitaspertamina.ac.id).

### **Edwin Zusrony, S.E., M.M., M.Kom**



Penulis lahir di Nganjuk, 28 Maret 1986 merupakan anak pertama dari dua bersaudara, putra dari bapak Imam Bisri (Alm) dan ibu Sri Subadinah. Penulis menamatkan pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2010. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan S2 di kampus yang sama Universitas

Muhammadiyah Surakarta dan meraih gelar magister manajemen tahun 2013, selama menempuh pendidikan S2 penulis juga bekerja sebagai karyawan di PT. BFI Finance sebagai *Credit Analyst Retail*. Penulis pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan S2 untuk kedua kalinya di bidang Sistem Informasi di Universitas Kristen Satya Wacana dan lulus pada tahun 2019. Saat ini penulis aktif sebagai dosen tetap dan juga menjabat sebagai Ketua Program Studi S1 Bisnis di Universitas Sains dan Teknologi (STEKOM) di Semarang.

### **Reni Chairunnisah, S.KM., M.Kes**



Penulis adalah seorang dosen di Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Mulai bekerja pada kampus tersebut sejak tahun 2018. Penulis menamatkan pendidikan sarjana di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada Tahun 2014 dengan mengambil peminatan di bidang Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Penulis memperoleh gelar Magister Kesehatan pada tahun 2017 dengan menempuh pendidikan di Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga dengan mengambil konsentrasi Manajemen Kesehatan. Disamping menulis buku, mengajar dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif dalam kegiatan penelitian dan tercatat dua kali berturut-turut mendapatkan hibah penelitian dari Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Penulis juga sering menjadi moderator pada seminar-seminar lokal, nasional dan internasional.

### **Dr. Hetty Ismainar, S.KM., M.PH**



Penulis lahir 17 Oktober 1979 di Pekanbaru, Riau. Menyelesaikan pendidikan Diploma III Kebidanan (2001) di Poltekkes Kemenkes Riau, S1 Kesehatan Masyarakat (2007) di STIKes Hang Tuah Pekanbaru, S2 Manajemen Rumah Sakit (2011) di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Studi program Doktor S3 Kesehatan Masyarakat (2020) di Universitas Diponegoro, Semarang. Memiliki pengalaman bekerja di RS Putri Tujuh Kota Dumai (2001-2002), RSI Ibnu Sina Pekanbaru (2002-2008). Tahun 2008-sekarang (2020) sebagai tenaga pengajar di STIKes Hang Tuah Pekanbaru. Email: [ismainarhetty@yahoo.co.id](mailto:ismainarhetty@yahoo.co.id)

## **Dr. Syamsuriansyah, M.M., M.Kes**



Penulis dilahirkan di Desa Dena Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima NTB adalah Direktur Politeknik Medica Farma Husada Mataram. Penulis menyelesaikan studi Magister Manajemen pada tahun 2006-2008 di Sekolah Tinggi Manajemen “IMNI” Jakarta. Lalu melanjutkan studi Program Doktor Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanudin Makassar tahun 2016-2020. Pada saat bersamaan Penulis juga menempuh studi Magister Kesehatan Masyarakat di STIK Tamalatea tahun 2016-2018 dengan konsentrasi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan dengan predikat *Cumlaude*. Saat ini Penulis juga adalah *President Elect of ASEAN Association of School of Medical Technology (AASMT)* dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Institusi Pendidikan Teknologi Laboratorium Medik Indonesia (AIPTLMI) sebagai Wakil Ketua III bidang Organisasi dan kerja sama dan menjadi Pengurus Pusat Asosiasi Perguruan Tinggi Rekam medik dan Informasi Kesehatan Indonesia (APTIRMIKI) sebagai Ketua Bidang Kerja sama Luar negeri. Selain itu, Penulis juga merupakan Pengurus Daerah Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) NTB sebagai Wakil Ketua II bidang Kerja sama dalam dan luar negeri. Email : [sam\\_bptk@yahoo.com](mailto:sam_bptk@yahoo.com)  
No HP. 081805711121

## **Ahmad Bairizki, S.E., M.M**



Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di tahun 2010 pada Program Studi Akuntansi di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Kemudian di tahun 2013, dirinya lulus Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen bidang *Human Resource Management* di Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta. Penulis kelahiran Jakarta ini telah memiliki berbagai riwayat kerja profesional di bidang *Human Resource, Marketing, dan Public Relations*. Selain itu penulis juga pernah menjadi dosen di beberapa Perguruan Tinggi di kota Mataram, di antaranya adalah Universitas Nusa Tenggara Barat (UNTB), dan Universitas

Islam Negeri (UIN) Mataram. Saat ini penulis telah menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM (STIE AMM) Mataram. Sejak tahun 2015 sampai sekarang, penulis menjabat sebagai Kepala Bagian Humas STIE AMM; Kepala Bidang Humas, Publikasi dan Informasi *The Indonesian Association of Islamic Economist/* Ikatan Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI) Komisariat STIE AMM; dan Editor Dewan Redaksi Jurnal ilmiah "Valid". Penulis dapat dihubungi via e-mail di alamat:

[ahmadbairizki@gmail.com](mailto:ahmadbairizki@gmail.com)

### **Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd**



Penulis lahir di Surabaya 2 Juni 1978, bekerja sebagai Dosen di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Tinggal di Cileungsi Bogor. Penulis memulai karier sebagai dosen pada tahun 2011 terangkat PNS di IAIN Kendari Sulawesi Tenggara dan pada tahun 2019 mutasi ke UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Penulis mendapat amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN Kendari mulai tahun 2014-2018 sebelum mutasi ke UIN Bandung

### **Mira Maulani Utami, S.E., M.M**



Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di tahun 2005 pada Program Studi Manajemen di Universitas Diponegoro (Undip) Semarang. Kemudian di tahun 2009, dirinya lulus Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen bidang Pemasaran di Universitas Diponegoro (Undip) Semarang. Penulis kelahiran Bogor ini menjadi dosen tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta) dari tahun 2009 sampai dengan sekarang. Penulis menjabat sebagai Ketua *Career Development Center* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Untirta, Dosen Teknis bidang Kerja sama Internasional di Pusat Layanan Internasional Untirta serta Ketua Tim Pendamping Desa Wisata Untirta. Penulis juga aktif di beberapa organisasi yaitu di Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Cabang Banten sebagai sekretaris, Relawan Indonesia Mandiri

(RIM) sebagai salah satu pendiri dan juga sekretaris, serta menjadi *Past Local President Junior Chamber International (JCI) Chapter Jakarta*. Penulis dapat dihubungi via e-mail di alamat: [mira.maulani@untirta.ac.id](mailto:mira.maulani@untirta.ac.id) dan [mira.utami1983@gmail.com](mailto:mira.utami1983@gmail.com)





# KOMUNIKASI ORGANISASI

Komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Komunikasi organisasi pada umumnya membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antarmanusia, komunikasi dan proses perorganisasian serta budaya organisasi. Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertikal dan horizontal.

Komunikasi organisasi merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya dalam konteks organisasi. Dalam sebuah organisasi di dalamnya terdiri atas orang-orang (organ) yang memiliki tugas masing-masing serta saling berkaitan satu sama lain. Sebagai suatu sistem, organisasi tentu memerlukan komunikasi yang baik agar kinerjanya berjalan dengan baik pula, sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.