



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4142-4151

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan

Adimas Yusuf Prasetyo<sup>1✉</sup>, Faisal Tomi Saputra<sup>2</sup>, Mochammad Mirza<sup>3</sup>

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Email: [1901030188@Students.unis.ac.id](mailto:1901030188@Students.unis.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

PT Federal Food Internusa merupakan perusahaan yang memproduksi olahan coklat mentah menjadi coklat siap saji. PT Federal Food mengalami penurunan produktivitas pada tahun 2019, tetapi PT Federal Food Internusa terus berkembang perlahan mulai dari 2020-2022. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan sehingga produktivitas bisa kembali berkembang dan hambatan apa yang menghalangi proses komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pola komunikasi. Metode yang digunakan adalah studi kasus melalui wawancara dan observasi lapangan. Hasil penelitian ini adalah pola komunikasi yang digunakan PT Federal Food Internusa salah satunya adalah pola rantai ketika di situasi formal dan pola bintang ketika situasi informal. Hambatan yang terjadi disebabkan karena proses komunikasi yang tidak berjalan akibat pimpinan yang tidak solutif, dan tidak responsif

Kata kunci: *Komunikasi; Pola Komunikasi; Organisasi; Produktivitas Karyawan*

## Abstract

PT Federal Food Internusa is a company that produces processed raw chocolate into ready-to-eat chocolate. PT Federal Food experienced a decline in productivity in 2019, but PT Federal Food Internusa continues to grow slowly starting from 2020-2022. The aim of this research is to find out what organizational communication patterns are carried out by leaders to employees so that productivity can develop again and what obstacles hinder the communication process between leaders and employees. The theory used in this research is communication pattern theory. The method used is a case study through interviews and field observations. The results of this research are the communication patterns used by PT Federal Food Internusa, one of which is the chain pattern in formal situations and the star pattern in informal situations. The obstacles that occur are caused by the communication process not working due to leaders who are not providing solutions and are not responsive

Keywords: *Communication, Communication Patterns, Organization, Productivity, Employee*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya yaitu produktivitas karyawan yang baik yang akan meningkat setiap harinya.

Pada tahun 2022, PT Federal Food Internusa yang terletak di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang mengalami penurunan produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat dari tabel di bawah yang menunjukkan ada penurunan aktivitas produksi dalam mencapai target yang sudah ditentukan. PT Federal Food Internusa yang terletak di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi makanan berupa olahan coklat.

Berdasarkan data yang didapat dari manajer produksi disetiap bulannya perusahaan memiliki target yang berbeda-beda tergantung berapa banyak barang yang akan didistribusikan. Pada bulan Januari-April menunjukkan hasil produksi melebihi target yang ditentukan bahkan sampai di angka 75% dari target yang sudah ditentukan. Kemudian bulan Mei menunjukkan masih mampu mencapai target yang sudah ditentukan. Memasuki bulan Juni-Desember perusahaan mengalami penurunan yang sangat signifikan hingga di

-66,7% dari target yang ditentukan. Seharusnya di tahun 2022 dapat memproduksi hingga 24.571 ton tetapi pada kenyataannya hanya dapat memproduksi 21.812 ton.

**Tabel 1.1 Hasil Produksi PT Federal Food Internusa**

Bulan	Target Perbulan	Realita Lapangan	Presentase
Januari	2.000,00	3.500,00	75,0%
Februari	1.800,00	1.900,00	5,6%
Maret	2.100,00	2.500,00	19,0%
April	1.900,00	2.700,00	42,1%
Mei	2.000,00	2.000,00	0,0%
Juni	2.200,00	2.912,35	32,4%
Juli	1.800,00	1.300,00	-27,8%
Agustus	2.200,00	1.200,00	-45,5%
September	1.900,00	1.100,00	-42,1%
Oktober	1.971,35	1.000,00	-49,3%
November	2.300,00	900,00	-60,9%
Desember	2.400,00	800,00	-66,7%

Sumber: Divisi Produksi PT Federal Food Internusa

Produktivitas di tempat kerja di antara karyawan sangat penting untuk organisasi yang sukses. Baik pemilik usaha maupun karyawan akan sangat diuntungkan dari produksi yang tinggi, terutama dalam hal kesejahteraan kedua belah pihak. Etos kerja karyawan yang juga diekspresikan dalam sikap mental positif tercermin dalam produktivitas. Pemilik, karyawan, dan kontraktor perusahaan harus bekerja untuk membangun produktivitas. (Ardika 2014).

Salah satu faktor pendukung tercapainya sebuah produktivitas kerja karyawan ialah berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok. Di dalam kelompok

atau organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan atau 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 tujuan suatu organisasi.

PT Federal Food Internusa menghadapi tantangan serius dalam hal komunikasi di dalam proses produksi. Karyawan sering enggan untuk melaporkan masalah atau memberikan masukan, merasa bahwa tindakan mereka tidak akan direspon dengan baik dan akan menjadi sia-sia., sehingga mengakibatkan terbentuknya budaya diam yang menghambat kolaborasi, produktivitas, dan pemecahan masalah yang efisien di perusahaan tersebut.

Akibat dari masalah komunikasi yang ada, proses produksi di PT Federal Food Internusa terpengaruh secara signifikan. Karyawan yang enggan melaporkan masalah atau memberikan masukan yang konstruktif telah mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Sebagai akibatnya, hasil produksi menjadi tidak sesuai dengan standar yang diharapkan, memengaruhi efisiensi operasional, dan kualitas produk.

Pola komunikasi yang baik diperlukan agar proses komunikasi dapat berjalan dengan harapan informasi berupa pemikiran, saran, dan perintah dapat diterima dengan baik (Aprini 2014). Menerapkan pola komunikasi yang baik di dalam perusahaan sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Pola komunikasi yang dibangun harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Pola komunikasi perusahaan akan berdampak pada bagaimana karyawan bereaksi terhadap situasi terkait tempat kerja. Berkat pola komunikasi organisasi yang efektif, karyawan akan mengetahui kepada siapa mereka berbicara dan bagaimana kemajuan mereka di dalam perusahaan.

yang menghubungkan antara sistem yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam kaitannya, PT Federal Food Internusa sebagai perusahaan makanan yang merupakan salah satu kelompok organisasi perusahaan di Kabupaten Tangerang yang memiliki tujuan dalam pengorganisasiannya, di mana sudah dipastikan adanya struktur yang saling terhubung diantara orang-orang yang berada di dalam perusahaan ini, contohnya yaitu divisi-divisi.

Menurut Thayer, komunikasi di dalam organisasi merupakan alat untuk mengintegrasikan, mengatur, mempengaruhi, dan mencerahkan kelompok. Menurut Berlo, komunikasi memiliki tiga tujuan dalam sebuah organisasi: produksi, atau melaksanakan tanggung jawab organisasi; inovasi, atau melihat potensi perilaku baru bagi perusahaan; dan pemeliharaan, atau memastikan bahwa sistem dan bagian penyusunnya berfungsi

dengan baik (Muhammad 2014). Komunikasi organisasi memiliki komunikasi kaitan pada kondisi dan situasi yang luas dan menyeluruh. Terintegrasi mendalam dan di antara budaya dan kehidupan organisasi, karyawan lingkungan yang besar dan diperpanjang. Komunikasi ini sangat beragam dalam komunikasi organisasi yang tentu memerlukan pertemuan interpersonal (komunikasi atasan-bawahan), kesempatan berbicara di depan umum (presentasi oleh eksekutif perusahaan), situasi kelompok kecil (kelompok tugas mempersiapkan laporan), dan pengalaman termediasi (memo internal, surel dan konferensi video). (Islami, Palupi, and Romadhan 2021).

Komunikasi antar rekan kerja atau atasan merupakan salah satu pemanfaatan komunikasi di tempat kerja. Manajer yang kompeten adalah seseorang yang dapat membagi pekerjaan secara efektif di antara stafnya sehingga tidak ada tumpang tindih dalam melaksanakan tugas (Azwina and Shahnaz 2020). Selain itu, manajer harus dapat menganalisis dan memperingatkan anggota staf ketika mereka melakukan kesalahan. Selain itu, atasan harus terbuka untuk mendengarkan keluhan karyawan terkait lingkungan kerja. Komunikasi yang diarahkan oleh atasan yang baik berpotensi terjadi dua arah, baik di dalam maupun antar divisi.

Berdasarkan hasil dari penjelasan dari latar belakang yang telah penulis jelaskan di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut PT Federal Food mengenai "Pola Komunikasi PT Federal Food Internusa Cikupa, Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja". Untuk kemudian akan menemukan metode apa yang sebenarnya sesuai dalam melakukan komunikasi karena komunikasi yang baik dan efektif tentu akan mendorong terciptanya kualitas hasil pekerjaan yang baik. Kualitas hasil pekerjaan tersebut juga akan baik jika dihasilkan dari karyawan yang memiliki kualitas baik pula.

## METODE PENELITIAN

Lokasi yang peneliti pilih adalah di PT Federal Food Internusa yang berlokasi di Desa Talagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang. Lokasi ini dipilih karena penelitian ini atas dasar observasi yang telah dilaksanakan di awal dan senada dengan fokus bahasan pada proposal skripsi ini. Objek yang akan diteliti adalah PT Federal Food Internusa yang terletak di Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang. Penelitian ini peneliti memiliki cara pandang menggunakan paradigma konstruktivisme. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan empat macam teknik dalam mengumpulkan data, pertama observasi, kedua wawancara, ketiga dokumentasi dan keempat triangulasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan

kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian mencakup informasi atau data yang dikumpulkan dari temuan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Pembahasan penelitian selanjutnya akan dikembangkan dan dihubungkan sesuai dengan teori pada bab sebelumnya.

Dalam melakukan penelitian tentang pola komunikasi org. anisasi yang digunakan PT Federal Food Internusa dalam membangun produktivitas kerja karyawan sesuai dengan Teori Pola Komunikasi Organisasi. Menurut Joseph Devito menurut buku yang dikarang oleh Abdullah Masmuh dengan judul Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek terdiri 5 pola komunikasi dalam organisasi, yaitu: bentuk roda, Y, lingkaran, rantai, dan informasi untuk semua arah (Sufian 2019)

Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa dalam Membangun Produktivitas Kerja yang Menurun

Pola komunikasi yang dibuat untuk membangun komunikasi yang sukses pada dasarnya sangat penting untuk membangun produktivitas kerja karyawan. Mendengar temuan berdasarkan wawancara dengan informan kunci, terlihat bahwa PT Federal Food Internusa menggunakan jalur komunikasi yaitu komunikasi vertikal.

Aliran komunikasi vertikal ke bawah dan ke atas digunakan dalam kasus ini. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa arus komunikasi ini tercipta dari interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan dan antara bawahan dan atasan, semuanya tetap dalam satu garis yang menyatukan mereka. Pola komunikasi organisasi dapat tercipta dengan adanya aliran komunikasi yang mengikuti struktur organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alur komunikasi vertikal dibangun oleh PT Federal Food Internusa. Dari hasil wawancara terlihat bahwa pesan atau informasi tersebar baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas.

Merujuk dari hasil penlitian di atas, PT Federal Food Internusa menggunakan pola komunikasi rantai dan bintang dalam berkomunikasi di dalam organisasi.

### 1. Pola komunikasi Rantai:

Pola ini berbicara bahwa di mana setiap peserta hanya dapat berbicara dengan orang yang berada di sebelahnya, setelah itu peserta penerima pesan melanjutkan dengan orang berikutnya, dan seterusnya (Sufian 2019). Hal ini terbukti dari cara komunikasi organisasi ketika dalam situasi formal. Manajer dalam kesehariannya menyampaikan

informasinya harus melalui supervisor kemudian supervisor melanjutkan informasi kepada kepala shift kemudian dilanjutkan ke kepala regu dan terakhir informasi disampaikan kepada karyawan untuk dijalankan sesuai arahan yang telah diberikan.

Selain itu, apabila karyawan ingin berkomunikasi dalam memberikan saran atau masukan kepada pimpinan paling atas, karyawan hanya bisa melalui kepala regu. Kepala regu yang nantinya bertugas menyampaikan informasi dari kepala regu ke kepala shift kemudian sampai kepada supervisor dan terakhir informasi diterima oleh manajer. Mereka tidak memiliki group WA untuk terhubung secara langsung dengan pimpinan, jadi hanya itu satu-satunya cara karyawan dalam menyampaikan pesan kepada atasan.

## 2. Pola Komunikasi Bintang

Wawancara di PT Federal Food Internusa mengarahkan peneliti untuk mendeteksi pola komunikasi berbentuk bintang dalam interaksi anggota satu sama lain. Tata letak semua saluran adalah tujuan dari bentuk bintang ini. Pola semua saluran, yang tidak berpusat pada satu pemimpin, juga membawa kepuasan bagi para pesertanya dan paling cepat menyelesaikan tugas ketika memerlukan tantangan yang menantang. Karena semua anggota jaringan bintang dapat berbicara satu sama lain, tidak ada batasan prosedural yang membatasi interaksi antar anggotanya (Rakhmat 2018).

Komunikasi yang dilakukan dalam lingkup pekerjaan tetapi di situasi tertentu PT Federal Food Internusa menggunakan pola komunikasi bintang, begitupun komunikasi diluar pekerjaan PT Federal Food Internusa menerapkan pola bintang dalam komunikasi organisasi. Dalam situasi tertentu yang ruang lingkungnya masih pekerjaan, karyawan dapat menyampaikan informasi atau berkomunikasi secara langsung kepada manajer tanpa harus melalui perantara di dalam rapat bulanan atau pertemuan yang diadakan oleh perusahaan atau pimpinan terkadang melakukan inspeksi ke lapangan, disituasi itulah pimpinan didampingi kepala regu bisa menyampaikan informasi kepada karyawan. Selain itu karyawan dapat juga langsung menyampaikan saran atau masukan kepada manajer ketika diadakannya rapat bulanan. Sedangkan diluar pekerjaan, Manajer dengan karyawan sering berkomunikasi pada waktu jam istirahat. Manajer dalam sehari-harinya jika masuk waktu istirahat menyempatkan untuk gabung dengan karyawan yang lainnya untuk sekedar berbincang santai.

## Hambatan Komunikasi Antara Karyawan dan Pimpinan Dalam Membangun Produktivitas Kerja

Dalam arti yang lebih luas, komunikasi organisasi mengacu pada proses menciptakan dan menyebarkan pesan dalam jaringan hubungan yang saling berhubungan untuk menghadapi lingkungan yang tidak jelas atau terus berubah. (Anggriawan 2017). Untuk berhasil menghadapi tujuan itu bukan hal yang mudah di sebuah organisasi khususnya di PT Federal Food Internusa. Berdasarkan hasil yang didapatkan melalui wawancara dan observasi didapatkan sebuah hambatan pada saat berkomunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan bisa saja terjadi. Dari kelima responden tersebut, peneliti menemukan bahwa ada salah satu pimpinan yaitu supervisor yang memiliki watak yang keras dan cuek kepada karyawan, berbeda dengan manajer yang sangat humble kepada karyawan bahkan sering sekali berkomunikasi secara langsung kepada karyawan

Karakter yang cuek dan keras ini membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja. Karyawan lebih nyaman apabila didalam ruang kerja mereka ditempati oleh pimpinan yang humble dengan karyawan. Menurut Nitisemito, gaya kepemimpinan yang buruk akan berpengaruh dalam semangat kerja karyawan (Nitisemito 2015)

Kemudian Supervisor ini tidak solutif dalam memberikan sebuah jawaban ketika karyawan menyampaikan sebuah masalah yang terjadi di lapangan. Supervisor cenderung lama dalam merespon keluhan karyawan sehingga membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan berdampak kepada terhambatnya proses produksi.

Ketika terdapat sebuah kesalahan di dalam produksi, supervisor tidak berusaha untuk mencari sebab masalah yang terjadi tetapi langsung memarahi karyawan dengan bahasa yang tidak seharusnya diucapkan. Sehingga tindakan pimpinan ini menjadi sebuah faktor semangat kerja yang menurun dan menyebabkan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah ditentukan.

Penyampaian informasi yang terus-menerus menggunakan bagan struktural juga membuat karyawan merasa hubungan pimpinan dengan karyawan menjadi kaku dan monoton. Karyawan lebih menyukai dengan karakteristik pemimpin yang humble kepada karyawannya, karena dengan itu karyawan merasa nyaman dan semangat bekerja sehingga target pekerjaan bisa diselesaikan. Menurut Nitisemito salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu hubungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan (Nitisemito 2015).

Tantangan komunikasi di PT Federal Food Internusa semakin memburuk ketika karyawan merasa bahwa sistem tahapan-tahapan yang ada tidak berfungsi efektif, terutama dalam konteks penyampaian keluhan atau penyelesaian masalah yang mendesak. Mereka

mengalami hambatan yang mengganggu saat mencoba untuk mengkomunikasikan masalah mereka, dan sering kali respon dari pimpinan terasa lambat dan tidak sesuai urgensi situasi. Akibatnya, karyawan merasa frustrasi dan kehilangan motivasi, sementara masalah yang bisa segera diatasi menjadi semakin rumit, mengganggu kinerja keseluruhan dan kesejahteraan karyawan. Maka, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem komunikasi serta mekanisme penyelesaian masalah guna menjadi lebih tanggap dan efektif dalam menghadapi situasi-situasi seperti ini.

## SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja telah membuat peneliti menarik kesimpulan. Kesimpulan tersebut didasarkan pada analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Dengan demikian, berikut ini merupakan kesimpulannya:

- 1) Pola komunikasi yang digunakan PT Federal Food Internusa salah satunya adalah pola rantai. Pola komunikasi rantai yang diterapkan di PT Federal Food Internusa tampaknya kurang efektif dalam pelaksanaannya. Kekurangan-kekurangan yang telah dibahas, seperti ketidakjelasan, ketidakresponsifan, dan kurangnya struktur dalam sistem komunikasi perusahaan, telah menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa kesulitan dalam menyampaikan masalah dan mendapatkan respon yang memadai. Ini menyebabkan ketidakpuasan, ketidakpastian, dan penurunan motivasi di kalangan karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara serius mempertimbangkan perbaikan dalam pola komunikasi rantai mereka agar lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.
- 2) Selain itu PT Federal Food Internusa menggunakan pola bintang. Pola komunikasi bintang lebih efektif dalam menangani masalah yang ada di PT Federal Food Internusa. Dibandingkan dengan pola komunikasi rantai yang kurang responsif dan terstruktur, pola bintang memberikan fleksibilitas yang lebih besar dan memungkinkan karyawan untuk lebih langsung berinteraksi dengan berbagai tingkatan manajemen. Karyawan merasa lebih nyaman dengan pola komunikasi ini karena mereka merasa lebih didengarkan, lebih cepat mendapatkan tanggapan, dan lebih mampu menyampaikan masalah dan ide-ide mereka. Pola komunikasi bintang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah dan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penerapan pola komunikasi

bintang mungkin merupakan langkah yang tepat dalam memperbaiki situasi komunikasi perusahaan dan meningkatkan hubungan antara pimpinan dan karyawan.

- 3) Hambatan ditemukan dalam PT Federal Food Internusa dalam membangun Produktivitas Kerja. Hambatan tersebut timbul berawal dari *supervisor* yang memiliki karakter keras, cuek kepada karyawan, tidak solutif, monoton, dan temperamental yang membuat karyawan mengalami penurunan semangat bekerja sehingga berdampak kepada produktivitas kerja karyawan dalam mencapai target produksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, Fany. 2017. "Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan Di Samarinda." *Dunia Komunikasi*.
- Aprini, Ita. 2014. "POLA KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA PIMPINAN DAN STAFF PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA, Tbk. PALAGISANG ESTATE DI DESA TAMATTO KECAMATAN UJUNG LOE KABUPATEN BULUKUMBA."
- Ardika, Sulaeman. 2014. "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*." *Economic Journal Trikonomika* 13: 1–15.
- Azwina, Diana, and Yusuf Shahnaz. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3(1): 28–43.
- Muhammad, Arni. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*.
- Rakhmat, Jalaludin. 2018. *Psikologi Komunikasi*. Revisi. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Sufian. 2019. "Pola Komunikasi Organisasi Di Pesanten Berbasis Sekolah Taruna, (Studi Kasus Di Kesatrian Taruna Islam Al-Khairiyah Citangkil)."