

Pola Komunikasi Organisasi dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan pada CV Nadhif Engineering

Taro An'umillah^{1*}, Suparman², Amiruddin Saleh³, Rici Tri Haripin⁴, Nabhila Manisya⁵, Anggi Widia⁶, Khalilla Zahra Maharani⁷, Maharani Azzahra⁸

¹²⁴⁵⁶⁷⁸ Komunikasi Digital dan Media, Sekolah Vokasi IPB University, Kota Bogor, Indonesia

³ Komunikasi Pembangunan Pertanian dan Pedesaan, Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, IPB University, Kabupaten Bogor, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.53697/iso.v4i2.2000>

*Correspondence: Taro An'umillah

Email: taroanumillah@gmail.com

Received: 24-10-2024

Accepted: 25-11-2024

Published: 24-12-2024



Copyright: © 2024 by the authors.
Submitted for open access publication
under the terms and conditions of the
Creative Commons Attribution (CC BY)
license
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Communication patterns within organizations greatly affect the motivation for employees' work. The research aims to identify and analyze the communication patterns used on nadhif engineering's CV and the effects on employee job motivation. The background of the problem emerged from the observation that employee's work motivation in the company was still low, although companies have implemented various performance improvement programs. The method used is a qualitative approach, with deep interviews and participative observations of employees of various stages. Studies have shown that open, transparent, and participative communication contributes significantly to increased job motivation. Employees feel more appreciated and involved when they are given the opportunity to communicate ideas and feedback. Additionally, management's support in the form of awards and recognition for the contributions of employees has also proven to increase work morale. The study concluded that effective pattern of communication management could be a key strategy in boosting employee job motivation on nadhif engineering, which in turn would contribute to an overall increase in company productivity

Keywords: Communication Patterns, Work Motivation

Pendahuluan

Di era globalisasi yang terus berkembang saat ini, komunikasi organisasi menjadi elemen penting yang mempengaruhi efisiensi operasional dan keberhasilan perusahaan. Era digitalisasi telah mengubah cara perusahaan berkomunikasi, mendorong kebutuhan akan sistem komunikasi yang efektif untuk aliran informasi yang tepat dan cepat di antara anggota organisasi. Komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih bertukar informasi satu sama lain, yang pada akhirnya menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam di antara mereka (Cangara 1998).

(Selfiana & Widjajanti, 2023) motivasi kerja menjadi salah satu fokus utama dalam studi komunikasi organisasi. Peningkatan nilai moral serta kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui pola komunikasi yang tepat. Sangat penting untuk mendalami hubungan antara pola komunikasi yang diterapkan dan motivasi kerja karyawan. Faktor

motivasi, Frederick Herzberg dalam (Van Breugel, 2023) menjelaskan bahwa pengakuan tanggung jawab memiliki dampak yang signifikan terhadap cara informasi didistribusikan dalam sebuah organisasi. Banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara komunikasi dan motivasi kerja, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Namun, sebagian besar fokus pada konteks umum dan belum secara spesifik mengeksplorasi dinamika unik yang ada dalam industri konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan membutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Basalamah et al., 2022).

Dalam konteks ini, komunikasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal, yang terjadi antara atasan dan bawahan, memberikan saluran bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan umpan balik. Menurut Joseph A. Devito dan Stephen P dalam (Innocento & Priyono, 2022) ada lima tingkatan dalam jenjang hirarkis organisasi yang biasa digunakan untuk berkomunikasi. Pola ini hanya dikenal sebagai sistem komunikasi arus ke atas (*upward*) dan arus ke bawah (*downward*). Ini berarti model ini menganut hubungan komunikasi garis langsung (komando) baik ke atas atau ke bawah tanpa tekanan. Namun, meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara pola komunikasi dan motivasi kerja, masih terdapat celah yang perlu diisi, terutama di industri konstruksi.

Dinamika unik komunikasi dalam perusahaan konstruksi, termasuk interaksi antara perusahaan dan pemasok, serta pengaruh teknologi komunikasi, belum sepenuhnya dieksplorasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pola komunikasi yang diterapkan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di sektor ini. Pemilihan CV Nadhif Engineering sebagai objek penelitian didasarkan pada adanya masalah yang terkait dengan pola komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hambatan komunikasi yang ditemukan, seperti terbatasnya saluran komunikasi yang efektif dan distorsi informasi, menjadi perhatian utama. Tujuan dari penelitian ini untuk menggali lebih dalam tentang pola komunikasi dalam organisasi dan dampaknya terhadap motivasi kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Metodologi

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan deskriptif, di mana penelitian dilakukan pada kondisi alamiah untuk menggambarkan fenomena yang ada (Listiowati, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pola komunikasi organisasi di perusahaan CV Nadhif Engineering dan mengeksplorasi pengalaman karyawan dalam interaksi sehari-hari mereka. Lokasi penelitian berada di perusahaan CV Nadhif Engineering, yang beralamat di Green Garden Residence 1 No.A2, Dukuh Dadap, Semampir, Kec.Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian dimulai pada 11 September 2024 melalui chat Whatshaap dengan sekertaris perusahaan, 24

Oktober 2024 hingga 27 Oktober 2024 observasi langsung di perusahaan CV Nadhif Engineering (Wahyudi, 2023). Selama periode tersebut, peneliti akan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan untuk memahami pola komunikasi yang di terapkan serta dampaknya terhadap motivasi kerja.

Selain itu, akan diadakan wawancara mendalam (Depth interview) untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan terkait pola komunikasi yang ada. Data sekunder akan diperoleh akan diperoleh dari sumber-sumber seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, serta literature terkait yang membahas hubungan antara pola komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Sanjaya, 2023). Daftar pertanyaan wawancara disusun secara terstruktur untuk menggali lebih dalam tentang efektivitas komunikasi di berbagai level organisasi dan kontribusinya terhadap motivasi kerja karyawan. Fitur perekaman pada smartphone akan digunakan untuk mendokumentasikan proses wawancara, sedangkan fitur kamera akan memastikan bahwa semua informasi penting terabadikan. Catatan lapangan juga akan digunakan untuk mencatat informasi yang didapat selama wawancara dan interaksi sebelumnya. Sumber data tambahan akan diambil dari website e-journal dan e-book untuk memperoleh teori-teori relevan dari artikel dan buku yang tersedia secara online (Pratiwi, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Pola Komunikasi Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Perusahaan CV Nadhif Engineering

Pola komunikasi dalam sebuah organisasi, yang juga dikenal sebagai model, merupakan sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terhubung untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Menurut (Prasetyo *et al.* 2023) pola ini adalah bentuk atau model abstrak yang mencakup serangkaian aturan yang dapat digunakan untuk menghasilkan hasil tertentu atau bagian dari suatu sistem. Proses pengembangan pola komunikasi dirancang untuk menggambarkan hubungan antar unsur, serta kelanjutannya, dengan tujuan memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis (Anton, 2024).

Secara teoritis, para ahli memiliki berbagai pandangan dalam mendefinisikan komunikasi organisasi. Muhammad (2015:65) dalam (Goncalves, 2018) mengutip beberapa pendapat, antara lain: 1) Redding dan Sanborn menegaskan bahwa komunikasi organisasi memerlukan keterlibatan antara pengirim dan penerima informasi dalam kerangka organisasi yang beragam; 2) Katz dan Khan berpendapat bahwa komunikasi organisasi mencakup transmisi informasi, pertukaran informasi timbal balik, dan menyampaikan makna dalam konteks organisasi; 3) Zelko dan Dance menjelaskan bahwa komunikasi organisasi mewakili sistem yang saling bergantung, mengintegrasikan proses komunikatif internal dan eksternal; 4) Lagi, Menggunakan perspektif berorientasi sistem, menyatakan bahwa komunikasi organisasi beroperasi sebagai aliran data yang memfasilitasi proses komunikasi dan interkomunikasi (Dlelengana, 2024).

Perusahaan Nadhif Engineering di terapkan pola komunikasi roda, dimana manajer berfungsi sebagai pusat informasi yang menghubungkan seluruh anggota tim. Sepanjang wawancara, manajer mengakui adanya kendala dalam penyampaian informasi, seperti

ketidak jelasan atau perbedaan pemahaman mengenai prioritas tugas. Perusahaan Nadhif Engineering sangat mementingkan komunikasi langsung untuk mengurangi kesalah pahaman, memastikan bahwa semua anggota tim memahami prioritas yang harus diselesaikan. Menunjukkan kesadaran akan perlunya komunikasi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Lebih jauh lagi, manajer menekankan bahwa komunikasi informal juga memiliki peranan penting (Pugliese, 2024).

Mengemukakan dari (Fitriani 2016) Komunikasi informal adalah interaksi antara individu di luar struktur organisasi yang tidak direncanakan atau terikat. Komunikasi informal dapat membentuk kelompok jika berlangsung secara teratur. Komunikasi informal berfungsi untuk mempertahankan hubungan sosial antara anggota kelompok dan menyebarkan informasi pribadi seperti masalah, gosip, Komunikasi formal penting untuk kejelasan tugas, sementara komunikasi informal membantu membangun hubungan yang lebih akrab, membuat tim lebih nyaman dalam berbagi ide dan masalah. Keduanya saling melengkapi dan menciptakan suasana kerja yang lebih santai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi tim. Manajer berusaha aktif dalam mengelola informasi dan mengatasi kendala yang ada. Melalui pendekatan komunikasi langsung, ia memastikan setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas. Serta penekanan pada komunikasi informal menunjukkan bahwa perusahaan menyadari pentingnya hubungan sosial dalam tim. Komunikasi informal dapat memperkuat rasa saling percaya dan kolaborasi di antara anggota tim, yang akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja (Men, 2024).

Karyawan perusahaan CV Nadhif Engineering menerima informasi tentang tujuan dan perubahan perusahaan melalui WhatsApp. Meskipun informasi yang disampaikan cukup jelas, ada keterlambatan dalam penyampaian yang kadang membuat frustrasi. Karyawan tersebut menunjukkan pemahaman terhadap kesibukan manajer, yang mencerminkan adanya toleransi dalam tim. Namun, perusahaan perlu mempertimbangkan cara untuk meningkatkan efisiensi komunikasi agar informasi dapat disampaikan tepat waktu. Sekretaris perusahaan mengungkapkan untuk menjaga kelancaran komunikasi antara manajemen dan karyawan, mereka rutin mengadakan pertemuan tim dan *briefing*. Penggunaan *platform digital* seperti email dan whatshaap juga dimanfaatkan untuk berbagi informasi penting. Pendekatan ini memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses terhadap informasi terbaru dan dapat menyampaikan pendapatnya, yang meningkatkan transparansi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan (Adamu, 2024).

Perusahaan CV Nadhif Engineering menerapkan pola komunikasi roda yang efektif, dengan manajer sebagai pusat informasi yang menghubungkan seluruh anggota tim. Pola roda komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, dengan pesan yang berpusat pada seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas kelompok atau komunitas. Pola komunikasi ini diperlukan karena anggota organisasi akan menerima informasi tentang cara melakukan berbagai tugas yang ditetapkan oleh pemimpin (Mendrofa dan Syafii 2019). Perusahaan CV Nadhif Engineering berupaya untuk terus meningkatkan pola komunikasi yang ada dengan tujuan menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan, di

mana setiap anggota merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja. Konsep umpan balik positif di sini sangat relevan, karena memberikan umpan balik yang konstruktif dan positif dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan serta memotivasi mereka untuk terus berkontribusi secara maksimal (Taylor, 2024).

Faktor-Faktor Penghambat Komunikasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Menjalankan fungsi organisasi, proses komunikasi tidak selalu berjalan mulus. Hal ini terlihat dari bagaimana informasi diteruskan dari satu individu ke individu lain, yang terkadang tidak diterima dengan cara yang sama. Situasi serupa juga dialami oleh perusahaan CV Nadhif Engineering dalam upaya memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh setiap karyawan. Berbagai kendala muncul, termasuk penggunaan kode atau simbol dalam pesan yang dapat menyebabkan kebingungan. Perbedaan persepsi terhadap informasi yang diterima juga menjadi masalah yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi karyawan di setiap departemen agar pesan yang dikirim dapat disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

Kebiasaan dalam menerjemahkan pesan, baik dari pengirim maupun penerima, menjadi kunci dalam komunikasi yang efektif. Karyawan sering kali terlalu fokus pada pencapaian target sehingga mengabaikan aspek penting dalam menanggapi dan memahami pesan. Dalam konteks organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, berbagai tantangan harus dihadapi dan diminimalkan agar organisasi dapat berkembang dan bertahan. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sangat bergantung pada komunikasi yang efektif. Hal ini juga berlaku di perusahaan CV Nadhif Engineering, di mana pesan yang diterima sering kali sulit dipahami, menghasilkan berbagai interpretasi yang berbeda. Kesalah pahaman ini bisa terjadi karena adanya simbol atau bahasa yang digunakan dalam pesan yang memiliki makna ganda. Dalam banyak kasus, komunikasi yang terjadi tidak disengaja, disebabkan oleh kurangnya identifikasi terhadap penerima pesan berdasarkan latar belakang atau pengalaman kerja mereka.

Mulyana (2004:24) menyatakan bahwa komunikasi terjadi ketika sumber dapat membangkitkan respons penerima melalui penyampaian pesan dalam bentuk tanda atau simbol, baik verbal maupun non-verbal, tanpa memastikan bahwa kedua pihak memiliki sistem simbol yang sama. Aktivitas komunikasi ini berperan penting dalam kehidupan sehari-hari dan berkontribusi pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh pimpinan dan karyawan terkait mereka. Salah satu karyawan menyatakan bahwa komunikasi yang efektif melalui aplikasi seperti WhatsApp sangat mendukung pekerjaannya, memungkinkan akses informasi yang cepat dan membantu beradaptasi dengan perubahan di perusahaan. Menurut teori pesan efektif yang dikembangkan oleh Wilbur Schramm dalam (Nahdlatul & Sulawesi, 2024) komunikasi dianggap berhasil jika orang dapat menyampaikan maksudnya dengan baik.

Komunikasi dianggap efektif ketika rangsangan yang diberikan oleh pengirim sesuai dengan rangsangan yang diterima oleh penerima dan jika rangsangan yang dikirimkan oleh pengirim dipahami oleh penerima. HRD perusahaan berupaya untuk memfasilitasi

komunikasi antara manajemen dan karyawan melalui berbagai metode, termasuk pertemuan rutin dan forum diskusi, serta penggunaan email dan Whatsapp untuk menyampaikan informasi penting. Meskipun demikian, hambatan komunikasi seperti kesalah pahaman dapat mengganggu proses ini, berpotensi menyebabkan ketidak pahaman di antara anggota organisasi dan menghambat operasional yang efektif. (Jenifer, 2015) dalam (Intan, 2020). Adanya perbedaan budaya juga menyebabkan kesulitan komunikasi. Anggota mengalami masalah seperti *stereotype*, *etnosentrisme*, kecemasan, dan ketidak tentuan dalam berkomunikasi. Semua masalah ini menyebabkan mereka gagal memahami budaya yang dimiliki anggota.

Setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat kemampuan komunikasi yang berbeda, dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, kondisi ekonomi, dan faktor lingkungan. Hambatan-hambatan ini seringkali menjadi kendala dalam interaksi di dalam perusahaan. Sebagai contoh, salah satu karyawan mengungkapkan bahwa miskomunikasi mengenai tenggat waktu proyek pernah terjadi, tetapi komunikasi terbuka dalam diskusi tim akhirnya berhasil menyelesaikan masalah tersebut dan meningkatkan produktivitas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kesalah pahaman antara pimpinan dan karyawan dapat diatasi melalui proses diskusi yang terbuka. Hal ini menegaskan pentingnya komunikasi yang baik untuk menyelesaikan perbedaan pendapat dan mencegah ketegangan yang lebih besar dalam hubungan kerja. Hal tersebut, pengakuan pencapaian karyawan melalui penghargaan formal dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterikatan mereka pada organisasi. Hal ini menjaga komunikasi yang baik dan saling mendengarkan, perusahaan CV Nadhif Engineering berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan fokus pada tujuan bersama, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Beragam tantangan yang dihadapi oleh perusahaan CV Nadhif Engineering dapat diatasi dengan cara yang tepat. Solusi yang diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam penyampaian pesan harus bersifat adaptif dan responsif terhadap perubahan situasi, sehingga kesamaan persepsi dapat tercapai. Komunikasi yang dinamis akan mampu mengidentifikasi penerima pesan dengan lebih baik. Melalui identifikasi ini, persepsi antar individu dapat diselaraskan sehingga pesan yang disampaikan tidak mengalami salah tafsir. Karyawan yang merasa tidak memahami pesan yang diterima harus segera merespons untuk meminta klarifikasi. Hal ini, penggunaan media elektronik sangat membantu dalam memfasilitasi komunikasi, karena dapat mempercepat respon dan memudahkan klarifikasi informasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi di Perusahaan Nadhif Engineering memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan bersifat terbuka dan dua arah, yang memungkinkan karyawan untuk merasa didengar dan dihargai. Dalam konteks ini, manajer berfungsi tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai penerima umpan balik dari

anggota tim. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pola komunikasi yang terbuka juga berkontribusi pada pengembangan hubungan interpersonal yang positif di antara anggota tim. Ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan kekhawatiran, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Hal tersebut, terdapat beberapa faktor komunikasi yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, seperti pengakuan atas pencapaian karyawan, penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu, serta penggunaan berbagai media komunikasi yang memfasilitasi interaksi. Komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan, sehingga mendorong rasa saling percaya dan kolaborasi. Dengan demikian, penerapan pola komunikasi yang baik dan pemahaman terhadap faktor-faktor komunikatif yang mendukung menjadi kunci untuk meningkatkan motivasi kerja di Perusahaan Nadhif Engineering. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan komunikasi yang positif dan responsif akan lebih berhasil dalam memotivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian mengenai pola komunikasi organisasi dalam membangun motivasi kerja karyawan pada CV Nadhif Engineering, disarankan agar manajemen meningkatkan keterbukaan komunikasi dengan menyediakan saluran yang efektif untuk umpan balik, melaksanakan pelatihan komunikasi bagi pimpinan, dan memanfaatkan teknologi digital untuk penyampaian informasi yang cepat. Selain itu, penting untuk mendorong komunikasi informal guna memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan, serta menyusun sistem penghargaan untuk mengakui pencapaian mereka. Evaluasi rutin terhadap pola komunikasi juga diperlukan untuk mengidentifikasi area perbaikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Daftar Pustaka

- Adamu, A. A. (2024). Unpacking the behavioural outcomes of internal crisis communication: Underlining nexus of employee task performance, crisis responsibility and work well-being to improve organizational reputation. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 32(2). <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12562>
- Anton, A. (2024). Subjective well-being of public relations and communication professionals in the context of perceived organisational support. *Journal of Communication Management*. <https://doi.org/10.1108/JCOM-03-2024-0047>
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490.

- Deshinta O, Br Brahmana A, Sitepu E. 2020. Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *J Ilm Ilmu Komun.* 5:96–104.
- Dlelengana, S. (2024). Influence of social media on organizational communication and organizational culture at the South African Social Security Agency in South Africa. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 433–442. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.33](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.33)
- Fitriani. 2016. Analisis Jaringan Komunikasi Informal " Adidas Team " Di PT. Damco Indonesia Jakarta Pusat. *J Visi Komun.* 15(02):275–285.
- Goncalves, S. F. S. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Gajayana TV. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 7(2), 150–157.
- Innocento, J., & Priyono, M. R. (2022). Penggunaan Pola Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Crayoone Production x Skala Rental. *Journal Communication Lens*, 74–82.
- Intan, T. (2020). Analisis Hambatan Komunikasi Karyawan Lokal di Kalimantan Barat. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 18(02), 194–206. <https://doi.org/10.46937/18202030947>
- Listiowati, E. (2023). Engaging Patients For Patient Safety: A Qualitative Study On Healthcare Recipients' Perspectives. *Indonesian Journal of Health Administration*, 11(1), 67–80. <https://doi.org/10.20473/jaki.v11i1.2023.67-80>
- Men, L. R. (2024). The impact of diversity communication on employee organizational identification and employee voice behaviors: A moderated mediation model. *Public Relations Review*, 50(4). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2024.102492>
- Mendrofa AJ, Syafii M. 2019. Pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam (studi kasus Komunitas Marga Parna di Batu Aji Kota Batam). *Sci J J Ilm Mhs.* 1(1):1–10.
- Nahdlatul, U., & Sulawesi, U. (2024). Efektivitas Komunikasi Keluarga Melalui Media. 2(2), 273–278.
- Otoluwa IN, Burhan H, Hasan A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME J Manag.* 6(2):301–310.
- Prasetyo AY, Saputra FT, Mirza M. 2023. Pola Komunikasi Organisasi PT Federal Food Internusa Cikupa Tangerang Dalam Membangun Produktivitas Kerja Karyawan. *Innov J Soc* 3:4142–4151. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5373>
- Pratiwi, B. A. (2023). Partner's Role in Breastfeeding Continuity: A Systematic Review of Qualitative Study. *Amerta Nutrition*, 7(2), 336–343. <https://doi.org/10.20473/amnt.v7i2SP.2023.336-343>
- Pugliese, E. (2024). Team identification more than organizational identification predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior and mediates influences of communication climate and perceived external prestige. *Journal of Applied Social Psychology*, 54(2), 116–125. <https://doi.org/10.1111/jasp.13017>

-
- Sanjaya, L. L. (2023). Genetic Relationship Analysis of Chrysanthemum Genotypes Based on Quantitative and Qualitative Characters. *Sains Malaysiana*, 52(8), 2175–2190. <https://doi.org/10.17576/jsm-2023-5208-02>
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 229. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i3.6331>
- Taylor, M. P. (2024). 'Not in touch': Nonverbal communication and frontline perceptions of inter-organizational justice in parole work. *Theoretical Criminology*, 28(3), 382–404. <https://doi.org/10.1177/13624806231195839>
- Van Breugel, B. (2023). *Herzberg's two-factor theory in a tight labour market*.
- Wahyudi, A. (2023). Effectiveness of Official Counseling Practices to Understanding Efforts of the First 1000 Days of Life Prospective Brides in the Working Area of Religious Affairs Office, Bengkulu City: Qualitative Study. *Media Gizi Indonesia*, 18(1), 33–37. <https://doi.org/10.20473/mgi.v18i1SP.33-37>