

## Teori Komunikasi Organisasi

**Kartini<sup>1</sup>, Ardy Akbar Pratama<sup>2</sup>, Dini Amalia Hasibuan<sup>3</sup>, Kevin Rasyid Sabili Nasution<sup>4</sup>, Naqil Sayyaf Al Mujahid<sup>5</sup>, Nadia Frety Shila<sup>6</sup>, Zarina Luthfia S Hasibuan<sup>7</sup>**

1,2,3,4,5,6,7 Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: [ardyakbarpratama@gmail.com](mailto:ardyakbarpratama@gmail.com)<sup>1</sup>, [zarinaluthfia19@gmail.com](mailto:zarinaluthfia19@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[diniiamaliaa@gmail.com](mailto:diniiamaliaa@gmail.com)<sup>3</sup>, [greatyonbi@gmail.com](mailto:greatyonbi@gmail.com)<sup>4</sup>, [Nfretyshila@gmail.com](mailto:Nfretyshila@gmail.com)<sup>5</sup>,  
[Naqilsayyaf23@gmail.com](mailto:Naqilsayyaf23@gmail.com)<sup>6</sup>

### Abstrak

Dalam era globalisasi yang dinamis, organisasi menghadapi kompleksitas yang semakin meningkat. Kemampuan organisasi dalam mengelola komunikasi internal dan eksternal menjadi kritis untuk efisiensi dan keberlanjutan. Artikel ini mengeksplorasi teori komunikasi organisasi sebagai kerangka konseptual untuk menganalisis, memahami, dan merancang strategi komunikasi efektif dalam konteks organisasional. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini memaparkan teori komunikasi organisasi utama, seperti komunikasi vertikal dan horizontal, fungsi komunikasi, dan proses komunikasi. Hasil penelitian memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika komunikasi organisasi, mengidentifikasi hambatan-hambatan seperti gangguan, kepentingan, motivasi, dan prasangka. Artikel ini juga membahas pendekatan makro, mikro, dan individual dalam memahami komunikasi organisasi serta menguraikan perkembangan teori komunikasi organisasi dari pendekatan klasik hingga postmodernisme. Pemahaman teori ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan bagi praktisi, akademisi, dan pengambil keputusan dalam mengoptimalkan proses komunikasi, meningkatkan kinerja, dan menghadapi perubahan dengan adaptif.

**Kata kunci:** *Teori, Komunikasi, Proses*

### Abstract

In an era of dynamic globalization, organizations face increasing complexity. An organization's ability to manage internal and external communications is critical to efficiency and sustainability. This article explores organizational communication theory as a conceptual framework for analyzing, understanding, and designing effective communication strategies in organizational contexts. Through a descriptive qualitative approach, the study exposes key organizational communication theories, such as vertical and horizontal communication, communication functions, and communication processes. The results provide an in-depth understanding of organizational communication dynamics, identifying barriers such as distractions, interests, motivations, and prejudices. The article also discusses macro, micro, and individual approaches to understanding organizational communication as well as outlines the development of organizational communication theory from the classical approach to postmodernism. Understanding this theory is expected to make significant contributions to practitioners, academics, and decision makers in optimizing communication processes, improving performance, and coping with change adaptively.

**Keywords :** *Theory, Communication, Process*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perubahan yang cepat dan dinamis, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Salah satu aspek kritis dalam menjawab dinamika ini adalah kemampuan organisasi dalam mengelola komunikasi internal dan eksternal dengan efektif. Komunikasi organisasi menjadi inti dari efisiensi dan keberlanjutan suatu entitas dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait teori komunikasi organisasi menjadi suatu kebutuhan yang mendesak bagi para praktisi, akademisi, dan pengambil keputusan dalam konteks manajemen organisasi.

Dalam rangka memahami dinamika komunikasi organisasi, studi tentang teori komunikasi organisasi menjadi krusial. Teori-teori ini menyediakan kerangka kerja konseptual yang membantu kita menganalisis, memahami, dan merancang strategi komunikasi yang efektif dalam konteks organisasional. Dalam penelitian ini, kita akan menggali lebih dalam mengenai beberapa teori komunikasi organisasi utama yang telah berkembang seiring waktu, menyelami esensi setiap teori, dan menerapkan pemahaman tersebut dalam konteks praktis.

Selain itu, melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan kontribusi yang berarti bagi pengembangan pemikiran di bidang komunikasi organisasi. Adanya pemahaman yang lebih baik terhadap teori-teori ini dapat membantu organisasi dalam mengoptimalkan proses komunikasi, meningkatkan kinerja, dan menghadapi perubahan dengan lebih adaptif. Pada bagian selanjutnya, kita akan memaparkan konteks dan relevansi penelitian, merinci masalah-masalah kunci yang akan dibahas, serta memberikan gambaran tentang metodologi yang digunakan dalam mengeksplorasi dan menganalisis teori komunikasi organisasi.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kami adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif lebih menekankan pada fenomena dan lebih meneliti substansi makna pada penelitian tersebut. Perhatian penelitian kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena (Mohamed, Abdul Majid & Ahmad, 2010).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan jenis komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi tertentu. Dalam konteks organisasi yang memiliki struktur formal dan informal, penting untuk mencatat bahwa unsur ketiga dalam kontinum komunikasi adalah komunikasi antarpribadi. Komunikasi organisasi melibatkan proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan yang terjadi di dalam kelompok formal dan informal suatu organisasi. Komunikasi formal adalah jenis komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dengan fokus pada kepentingan organisasi, mencakup informasi mengenai cara kerja, produktivitas, serta tugas-tugas yang harus dilakukan di dalam organisasi, seperti memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Di sisi lain, komunikasi informal adalah bentuk komunikasi yang disetujui secara sosial, lebih menekankan pada individu anggota daripada organisasi secara keseluruhan. Setiap hari, proses komunikasi berlangsung secara terus-menerus, baik dalam interaksi antar individu maupun di dalam kelompok atau organisasi. Ketika suatu perusahaan atau organisasi terlibat dalam proses komunikasi, pertimbangan mengenai konsekuensi dan hasil yang mungkin muncul juga menjadi pertimbangan utama. Dampak yang terkait dengan organisasi melibatkan dampak perilaku, yang mencakup perubahan dalam tindakan, langkah, dan kinerja seseorang. Beberapa pakar mengartikan komunikasi organisasi sebagai ekspresi dan interpretasi pesan di antara unit komunikasi yang merupakan bagian integral dari suatu organisasi. Dalam teori komunikasi, dinyatakan

bahwa keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugas dengan efektif, tetap setia pada nilai-nilai organisasi, memupuk semangat di dalam organisasi, melaksanakan pekerjaan secara kreatif, dan menyajikan ide-ide inovatif untuk meningkatkan organisasinya dipengaruhi oleh proses komunikasi.

### **Jenis dan Proses Komunikasi Organisasi**

#### **1. Komunikasi Vertical dari Atas Kebawah**

Komunikasi yang dijalankan dengan ciri utama informasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah. Umumnya jenis informasi yang disampaikan sangat erat kaitannya dengan aktifitas kerja yang harus dilakukan anggota organisasi. Bentuk umum dari komunikasi dari atas kebawah. Secara umum komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe :

- a. Instruksi Tugas Menyatakan definisi instruksi tugas sebagai berikut "pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan melalui apa yang dilakukan mereka dan bagaimana cara melakukannya.
- b. Rasional Menyatakan definisi rasional pekerjaan sebagai berikut: "Pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi".
- c. Ideology Menjelaskan bahwa ideologi adalah perluasan dari pesan rasional. Dimana pada pesan rasional penekanannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya perspektif organisasi, sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan antusias dari anggota organisasi guna mendapatkan loyalitas, moral, dan motivasi.
- d. Informasi nformasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek organisasi,
- e. perturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasionalitas.

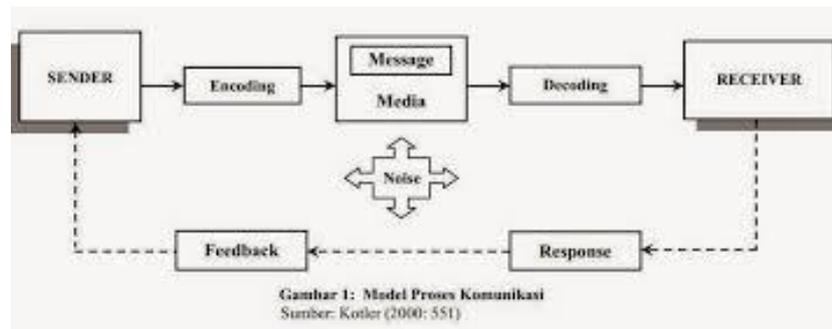
#### **2. Komunikasi Vertikal dari Bawah ke Atas**

Fungsi yang dijalankan pada model bottom up lebih menekankan bagaimana bawahan memberikan respon atas kebijakan yang ditentukan oleh organisasi. Memberikan fungsi yang diberikan dari bawahan ke atasan berguna untuk memberikan input dalam proses pengambilan keputusan organisasi, memberikan pertimbangan apa yang perlu dilakukan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal, memberikan pertimbangan kepada pemimpin untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun membuat kebijakan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan atau feed back, saran, dan mengajukan pertanyaan yang pada kenyataannya komunikasi ini merupakan komunikasi dua arah.

#### **3. Komunikasi Horizontal**

Inti dari komunikasi horizontal lebih mengedepankan pada penyampaian informasi kepada orang-orang yang berada pada level atau otoritas yang sama/ sederajat. Komunikasi horizontal memiliki fungsi memperlancar aktifitas organisasi dalam melakukan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan, menyelesaikan permasalahan yang harus dihadapi bersama, memfasilitasi tercapainya pemahaman bersama atas perbedaan yang muncul untuk menyelesaikan masalah tersebut, memberikan dukungan dalam hubungan kerja yang produktif.

Suatu proses komunikasi ditentukan oleh unsur-unsur yang meliputi: siapa pengirimnya (komunikator), apa yang dikatakan atau dikirimkan (pesan), saluran komunikasi apa yang digunakan (media), dan kepada siapa. (berkomunikasi). Akan ada konsekuensinya. (memengaruhi). Secara umum, model proses komunikasi dapat memberikan ide kepada manajer organisasi tentang bagaimana mempengaruhi atau mengubah sikap anggota melalui desain dan implementasi komunikasi. Dalam hal ini, pengirim atau sumber pesan dapat berupa orang atau organisasi, seperti gambar di bawah ini bersumber dari kotler (2000:551).



**Gambar 1: Model Proses Komunikasi**

Berdasarkan pada apa yang di petakan dalam gambar 1 tersebut, suatu pesan, sebelum dikirim, terlebih dahulu disandikan (encoding) ke dalam symbol-symbol yang dapat menggunakan pesan yang sesungguhnya ingin disampaikan oleh pengirim. Apapun symbol yang di pergunakan, tujuan utama dari pengirim adalah menyediakan pesan dengan suatu cara yang dapat memaksimalkan kemungkinan bahwa penerima dapat menginter-pretasikan maksud yang diinginkan oleh pengirim dalam suatu cara yang tepat.

Pesan dari komunikator akan dikirimkan kepada penerima melalui suatu saluran atau media tertentu. Pesan yang diterima oleh penerima melalui symbol symbol, selanjutnya akan di transformasikan kembali (decoding) menjadi bahasa yang dimengerti sesuai dengan pikiran penerima sehingga menjadi bahasa yang dimengerti sesuai dengan pikiran penerima sehingga menjadi pesan yang diharapkan.

Hasil akhir yang diharapkan dari proses komunikasi adalah agar tindakan atau perubahan sikap pada penerima sesuai dengan keinginan pengirim. Akan tetapi arti suatu pesan itu sesuai dengan konteksnya. Oleh karena itu, adanya tindakan atau perubahan sikap selalu didasarkan atas pesan yang dirasakan. Adanya umpan balik menyatakan bahwa proses komunikasi terjadi dua arah, artinya individu atau kelompok bisa berfungsi sebagai pengirim sekaligus sebagai penerima dan saling berinteraksi satu sama lain. Interaksi ini memungkinkan pengirim untuk memantau seberapa baik pesan-pesan yang dikirimkan dapat diterima atau apakah pesan yang disampaikan telah di tafsirkan secara benar sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam kaitan ini sering digunakan konsep kegaduhan (noise) untuk menunjukkan bahwa ada semacam hambatan yang terjadi dalam proses komunikasi. Hambatan tersebut bisa terjadi pada pengirim, saluran, penerima atau umpan balik. Dengan kata lain semua unsur atau elemen-elemen pada proses komunikasi punya potensi dalam menghambat terjadinya komunikasi yang efektif.

Alice A. Wright dan Jhon J. Lynch, Jr (1995) mengklasifikasikan hambatan dalam komunikasi menjadi empat yaitu:

1. Gangguan

Gangguan dapat berbentuk mekanik dan semantic. Gangguan mekanik disebabkan oleh saluran komunikasi atau kegaduhan yang bersifat fisik, sedangkan gangguan semantic adalah gangguan yang berkenaan dengan pesan komunikasi sehingga pengertiannya menjadi berubah dari yang dimaksudkan semula.

2. Kepentingan

Seseorang hanya akan memperhatikan pesan yang ada hubungan dengan kepentingannya. Kepentingan tidak hanya mempengaruhi perhatian saja, tetapi juga menentukan daya tanggap, perasaan, pikiran dan tingkah laku.

3. Motivasi

Suatu komunikasi dapat berlangsung dengan baik bila pesan yang disampaikan sesuai dengan motivasi dari penerima.

4. Prasangka

Seseorang yang memiliki prasangka terhadap pengirim pesan dapat menyebabkan proses komunikasi berlangsung tidak efektif. Karena dalam prasangka, emosi memaksa seseorang menarik kesimpulan tanpa menggunakan pikiran yang rasional.

## **Fungsi komunikasi dalam organisasi**

### **1. Fungsi informasi**

Organisasi dapat dipandang sebagai sistem proses informasi dalam artian semua anggota organisasi ingin mendapatkannya. Dapatkan informasi lebih banyak, lebih baik, dan terkini. Informasi layanan yang diterima memungkinkan semua anggota organisasi untuk bekerja lebih andal. orang tingkat manajemen informasi yang diperlukan untuk membuat atau menggunakan kebijakan organisasi. Menyelesaikan konflik yang timbul dalam organisasi. Saat ini seorang karyawan (Bawahan) membutuhkan informasi dalam menjalankan pekerjaannya, selain informasi tentang jaminan keselamatan, jaminan sosial dan kesehatan, persetujuan cuti, dan lain-lain.

### **2. Fungsi penyesuaian**

Fitur ini terkait dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Ada dua hal yang mempengaruhi fungsionalitas Regulasi, yaitu: berinteraksi dengan orang-orang yang sederajat. Manajer, yaitu orang yang mempunyai wewenang untuk mengendalikan Semua informasi disampaikan. Dapat memberi perintah dan instruksi

Perintahnya dilaksanakan dengan benar. Pesan-pesan peraturan terutama berorientasi pada pekerjaan. Artinya adalah Bawahan membutuhkan kepastian tentang aturan kerja yang diperbolehkan. mustahil untuk bekerja

### **3. Fungsi persuasi**

Kekuasaan dan otoritas penting dalam menjalankan sebuah organisasi, mungkin tidak selalu mendapatkan hasil yang Anda harapkan. Ada Kenyataan ini berarti bahwa banyak pemimpin lebih memilih untuk membujuk kepada bawahan daripada memberi perintah. Aku melakukan pekerjaanku dengan benar Kesukarelaan karyawan akan menimbulkan kekhawatiran yang lebih besar. Ketika pemimpin sering menunjukkan kekuasaan dan otoritasnya

### **4. Fitur integrasi**

Setiap organisasi berupaya menyediakan saluran yang memungkinkan hal ini. Memungkinkan karyawan Anda menyelesaikan tugasnya dan bekerja dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang memungkinkan hal ini. Saluran komunikasi formal seperti publikasi khusus dalam organisasi (buletin, buletin) dan laporan kemajuan organisasi. Saluran komunikasi Percakapan informal, seperti percakapan interpersonal saat istirahat kerja; kompetisi olahraga dan kegiatan pariwisata. Kegiatan ini dilakukan oleh keinginan Anda sendiri untuk berpartisipasi akan semakin meningkat. Karyawan ke organisasi.

## **Pendekatan Komunikasi Organisasi**

Untuk mengamati komunikasi dalam suatu organisasi, dapat diterapkan tiga pendekatan, yaitu: Yang pertama ialah Pendekatan Makro, dalam pendekatan makro, organisasi dipandang sebagai suatu struktur global yang berinteraksi dengan lingkungannya. Saat berinteraksi, organisasi terlibat dalam aktivitas-aktivitas yakni, memproses informasi dan lingkungan, mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan, melakukan integrasi dengan organisasi lain, dan menetapkan tujuan organisasi.

Selanjutnya, Pendekatan Mikro, fokus utamanya adalah pada komunikasi di dalam unit dan sub-unit suatu organisasi. Jenis komunikasi yang penting pada tingkat ini mencakup interaksi antara anggota kelompok, seperti, komunikasi yang berkaitan dengan orientasi dan pelatihan, komunikasi yang bertujuan melibatkan anggota kelompok dalam tugas kelompok, komunikasi yang berperan dalam menjaga iklim organisasi, komunikasi yang terkait dengan supervisi dan arahan pekerjaan, komunikasi untuk menilai tingkat kepuasan anggota dalam organisasi.

Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika komunikasi di tingkat unit dan sub-unit organisasi. Kemudian, Pendekatan individual difokuskan pada perilaku komunikasi individu dalam konteks organisasi. Semua tugas yang telah dijelaskan dalam dua pendekatan sebelumnya dijalankan melalui interaksi komunikasi antarindividu. Beberapa bentuk komunikasi individual melibatkan, memberikan pengarahan

lisan kepada kelompok kerja, menghadiri dan berpartisipasi dalam pertemuan-pertemuan, menulis dan merancang surat-surat, terlibat dalam perdebatan sebagai tindak lanjut suatu masalah.

### **Teori Komunikasi Organisasi**

Ada dua perkembangan teori komunikasi organisasi yang berbeda, yang pertama 4 perkembangan teori organisasi, lalu perkembangan teori komunikasi diantara 2 paradigma. Adapun 4 perkembangan teori komunikasi ini mencakup 2 jenis yang berbeda yaitu klasik dan kontemporer dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **a. Klasik**

##### **1) Asumsi**

Organisasi dipahami sebagai tempat (wadah) berkumpulnya orang-orang yang diikat dalam sebuah aturan-aturan yang tegas dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah terkoordinir secara sistematis dalam sebuah struktur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

##### **2) Modern**

Modern berasumsi bahwa organisasi sebagai sebuah jaringan system yang terdiri setidaknya 2 orang atau lebih dengan ke saling tautan, input, proses dan output, menurut pandangan ini prang-orang (komunikator) bekerja sama dalam sebuah system untuk menghasilkan suatu produk dengan menggunakan energy, informasi dan bahan-bahan dari lingkungan.

##### **3) Interpretasi Simbolik**

Jenis ini memiliki asumsi bahwa organisasi memproduksi situasi / lingkungan / budaya/ realitas sosial melalui pemaknaan atas interaksi dalam organisasi. Organisasi terbentuk karena adanya interaksi (komunikasi) yang terjadi antar anggota melalui pemaknaan atas symbol, baik symbol verbal maupun non verbal.

##### **4) Post Modernisme**

Post modernism mencoba untuk mengkritisi (melakukan penentangan thd). System dalam post modernism adalah hubungan rasional dari berbagai unsur yang ada dalam organisasi yang cenderung mengesampingkan intuisi dan pengalaman individu. Lalu perkembangan teori organisasi diantara 2 paradigma sebaga berikut:

#### **b. Teori Struktual Klasik (objektivisme)**

##### **1. Organisasi sosial**

Merujuk pada pola-pola interaksi sosial yang terjadi dalam sebuah kelompok sosial, yaitu kelompok atau kumpulang orang yang terbentuk atas dasar kesamaan kepentingan yang saling berhubungan melakukan interaksi sosial.

##### **2. Organisasi formal (birokrasi)**

Suatu organisasi terdiri dari hubungan yang ditetapkan antara jabatan-jabatan, tujuan / rencana organisasi terbagi ke dalam tugas-tugas yang di salurkan diantara berbagai jabatan sebagai kewajiban, dan anggota organisasi harus bisa memisahkan kehidupan pribadi dan kehidupan organisasi

##### **3. Manajemen ilmiah taylor**

Pembagian kerja berkenaan dengan bagaimana tugas, kewajiban dan pekerjaan organisasi mendistribusikan nya, proses scalar – fungsional yaitu berkenaan dengan rantai perintah atau dimensi vertical organisasi yang menunjukkan proses fungsional

#### **c. Teori Transisional**

##### **1. Teori prilaku komunikasi kewenangan**

Organisai formal, yaitu suatu system kegiatan dua orang atau lebih yang dilakukan secara sadar dan ter koordinasikan, menitik beratkan konsep systemdan konsep orang dengan eksistensi organisasi bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemauan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama.

##### **2. Teori penerima kewenangan**

Orang tersebut harus memahami pesan yang dimaksud, percaya bahwa pesan itu tidak bertentangan dengan tujuan organisasi.

3. Teori fusi bakke

Organisasi yang dipersonalisasi oleh setiap individu pegawai dan individu yang di sosialisasikan oleh organisasi, karena itu setiap pegawai menunjukkan ciri-ciri organisasi, dan setiap jabatan tampak unik seperti individu yang mendudukinya.

4. Teori peniti penyambung

Konsep ini berkaitan dengan kelompok yang tumpang tindih dalam peran (sebagai pemimpin untuk unit yang lebih rendah dan sebagai anggota unit yang lebih tinggi), menunjukkan hubungan antar kelompok, organisasi berorientasi pada hubungan ke atas dalam hal: komunikasi, pengaruh, pengawasan dan pencapaian tujuan organisasi.

5. Teori system

Bagian-bagian dalam organisasi merupakan sebuah system, berupa individu dan kepribadiannya, struktur formal, pola interaksi informal, pola status dan peranan, lingkungan fisik, pekerjaan. Inilah yang disebut system organisasi, dalam system terdapat hubungan interpedensi diantar komponen atau bagian suatu system (sub system).

d. Teori Mutakhir

1. Teori pengorganisasian

Pengorganisasian adalah sebuah proses dan aktivitas serta kegiatan. Walaupun organisasi memiliki struktur namun bagaimana organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola-pola regular.

## SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai definisi, jenis, dan proses komunikasi organisasi, serta fungsi komunikasi dalam konteks organisasi, dapat ditarik beberapa kesimpulan kunci. Pertama, komunikasi organisasi adalah suatu proses yang terjadi di dalam suatu organisasi, melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan di dalam kelompok formal dan informal. Komunikasi formal dan informal memiliki peran yang signifikan dalam mengatur informasi dan interaksi di dalam organisasi.

Dalam konteks komunikasi vertikal, baik dari atas ke bawah maupun sebaliknya, instruksi tugas, rasional, ideologi, dan informasi memainkan peran penting dalam menyampaikan pesan. Komunikasi horizontal, di sisi lain, menciptakan koordinasi dan integrasi di antara anggota organisasi yang berada pada level atau otoritas yang sama.

Proses komunikasi, seperti yang dijelaskan dalam model, melibatkan encoding, saluran komunikasi, decoding, dan umpan balik. Hambatan-hambatan seperti gangguan, kepentingan, motivasi, dan prasangka dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi.

Fungsi komunikasi dalam organisasi mencakup informasi, penyesuaian, persuasi, dan integrasi. Komunikasi memainkan peran penting dalam memberikan informasi, menciptakan aturan dan regulasi, mempengaruhi orang lain, dan membangun koordinasi di antara anggota organisasi.

Selain itu, terdapat tiga pendekatan utama untuk memahami komunikasi organisasi, yaitu pendekatan makro, mikro, dan individual. Pendekatan makro melihat organisasi sebagai struktur global, sementara pendekatan mikro mengeksplorasi dinamika komunikasi di tingkat unit dan sub-unit. Pendekatan individual membahas perilaku komunikasi individu dalam konteks organisasi.

Terakhir, perkembangan teori komunikasi organisasi mencakup pendekatan klasik, modern, interpretasi simbolik, dan postmodernisme. Perkembangan ini mencerminkan evolusi pandangan terhadap organisasi sebagai suatu sistem sosial yang kompleks.

Secara keseluruhan, pemahaman mendalam terhadap teori dan konsep-konsep komunikasi organisasi membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi interaksi di dalam organisasi. Dengan pemahaman ini, praktisi dan akademisi dapat mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Beebe, A. Dkk. Redmond. (2005). *Interpersonal Communication Relating to Other*. Boston: Allyn and Bacon.
- Effendy, Onong Uchjana. (2003) *Ilmu Teori Dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Dr. Anna Gustina Zainal, S. M. (2022). *PUBLIC SPEAKING CERDAS SAAT BERBICARADI*
- Dr. Irene Silviani, MSP. *KOMUNIKASI ORGANISASI*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sendjaja, S. Djuarsa. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2004.
- DEPAN UMUM. Bandar Lampung: EUREKA MEDIA AKSARA.
- FRANCISCUS P. F. (2014). Tantangan Media Sosial Bagi Kaum Muda dan Tantangan Gereja da Dalam Pelayanan. *Jurnal Teologi Pelayanan*, 57.
- Herawati, E. (2011). *KOMUNIKASI DALAM ERA TEKNOLOGI*. HUMANIORA Vol.2 No.1, 100-109.
- Ratnasari, A. (2007). Pengaruh komunikasi antarpribadi bermedia internet terhadap persahabatan mahasiswa di dunia maya. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 8(1), 165-182.