

POLA KOMUNIKASI ORGANISASI KOMUNITAS DA'I DI UNIVERSITAS ISLAM NEGRI K.H SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO DALAM MENINGKATKAN SOLIDARITAS KEANGGOTAAN

Ani Safitri, M. Dery Dinata

Universitas Islam Negeri Prof. K. H.Saifuddin Zuhri Purwokerto

Email: Safitriani021@gmail.com, Derydinata32@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana anggota komunitas Dai berkomunikasi untuk meningkatkan rasa solidaritas. Komunitas dai ini, dipimpin oleh Shofam Amim Mujadid, beranggotakan sekitar 30 orang dan didirikan pada tahun 2019. Mereka menganut pola komunikasi bintang, di mana semua anggota berbagi posisi yang sama dalam kegiatan komunikasi, yang menciptakan rasa kohesi yang kuat di antara mereka. Komunitas Dakwah adalah tempat bagi siswa yang ingin meningkatkan kemampuan dakwah mereka dengan cara yang menarik dan unik. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan melihat, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Kata Kunci: pola komunikasi organisasi, solidaritas keanggotaan, komunitas dai

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi pasti memiliki pola komunikasi untuk menjalin dan meningkatkan solidaritas, yang mana solidaritas ini akan membangun hubungan yang baik untuk komunitas dai. Dalam membangun hubungan yang baik pasti memiliki proses yang menggunakan komunikasi verbal dan nonverbal. Komunitas dai sekarang dipimpin oleh Shofam Amim Mujadid berasal dari Universitas Islam Negeri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto (UIN SAIZU) Fakultas Dakwah Prodi Manajemen Dakwah, menjabat pada periode 2023-2024. Komunitas ini telah berdiri sejak tahun 2019 sampai sekarang. Dalam struktur kepengurusan ditemukan 50 anggota dalam komunitas dai yang merupakan Mahasiswa/i dari berbagai prodi seperti Perankan Syariah, Hukum Keluarga Islam, Ilmu Al-Quran dan tafsir, Tadris Bahasa Inggris dan lain sebagainya. dapat disimpulkan bahwa komunitas dai sebagai anggotanya bukan hanya dari fakultas dakwah, melainkan ada yang dari fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan, Fakultas ekonomi dan bisnis islam, fakultas ushuluddin adab dan humainiora, dan fakultas syariah.

Menurut Pratminingsih (2006:16) terdapat empat (04) pola komunikasi seperti rantai, lingkaran, roda, dan saluran total. Pola komunikasi mengaitkan sinyal atau simbol

yang dikirimkan secara bertahap atau sekaligus. Pola ini lebih penting ketika dihubungkan dengan prinsip-prinsip komunikasi untuk menciptakan bentuk komunikasi.

Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi keberhasilan proses komunikasi. Sifat asal dari organisasi mengisyaratkan pembatasan mengenai siapa yang berbicara dan kepada siapa dia berbicara. Burgess (dalam Deddy Mulyana 2013:174) melihat dengan seksama bahwa karakter komunikasi yang tunggal dalam organisasi adalah bahwa “pesan mengalir dengan cara baik atau teratur dapat menjadikan perbincangan kita lebih mengalir dengan struktur komunikasi yang sesuai”. Ia juga mengungkapkan bahwa organisasi formal memimpin struktur komunikasi dengan memanfaatkan sarana tertentu seperti pemilihan otoritas dan hubungan-hubungan kerja. Penetapan kantor, dan fungsi-fungsi komunikasi khusus.

Karena manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup secara mandiri dan membutuhkan komunikasi dalam setiap aspek kehidupan mereka, cara berkomunikasi tidak pernah lepas dari manusia. Menurut Mulyana (2010:46), kata bahasa Inggris "komunikasi", atau "komunikasi", berasal dari kata latin "communis", yang berarti "sama". Seringkali, istilah pertama, "communis", disebut sebagai asal kata komunikasi. Maka dari itu pola komunikasi organisasi pada komunitas dai ini pastinya mempunyai dinamikanya sendiri dalam hal bentuk menciptakan visi dan misi yang akan dicapai. Dalam hal mewujudkan visi dan misi serta membangun solidaritas antar sesama anggota, disini peran seorang ketua dan pembina memiliki dampak yang besar.

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dari pengirim untuk penerima pesan yang saling membutuhkan satu sama lain. Kemudian bila kita lihat lebih jelas arti dari kata komunikasi dan organisasi, maka komunikasi organisasional adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang memiliki pemikiran yang berbeda – beda didalam organisasi itu, juga diantara para anggota komunitas organisasi yang berada didalam organisasi dengan publik luar, dengan keinginan untuk mencapai satu tujuan yang sama. (Modul Universitas Terbuka “komunikasi organisasi”2000:1.3).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan metode analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan mencermati, mewawancarai, dan mengambil kesimpulan dari data yang diperoleh. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam tentang pola komunikasi organisasi dari Komunitas Da'i di Universitas Islam Negeri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto dalam meningkatkan solidaritas keanggotaan.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran umum forum komunikasi Komunitas Da'i

Komunitas Dai berdiri sejak tahun 2019, yang mana komunitas ini berdiri sebab adanya iniatif dari mahasiswa yang ingin menampung dai muda yang berbakat dan ingin mengembangkannya. disinilah peran penting komunitas dai, dimana komunitas ini menjadi wadah bagi mahasiswa/i yang ingin mengembangkan bakat dai nya dengan cara-cara yang menarik, menggunakan trik-trik dakwah yang mudah dipahami dan unik.

Saat ini komunitas dai dipimpin oleh Shofam Amim Mujadid dan ada sekitar 30 anggota. Untuk ruangan komunitas dai sendiri berada di laboratorium dakwah lantai dua Universitas Islam Negeri K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Komunitas dai memiliki struktur kepengurusan yang mana jabatan yang di pegang meteka merupakan tanggung jawab masing-masing untuk mereka. Akan tetapi komunitas dai dalam melakukan diskusi tidak pernah membedakan mana yang atasan mana yang bawahan. Inilah yang dapat menyebabkan komunitas dai memiliki kedudukan yang sama dalam berkomunikasi dan beraktifitas, artinya mereka tidak menganggap atau tidak segan dalam berpendapat. dengan begitu komunitas dai dapat menjalankan program kerjanya dengan cara semaksimal mungkin.

Tujuan dari komunitas dai ini adalah untuk memberikan wadah dan menambah SDM (sumber daya manusia) unggul mahasiswa UIN SAIZU. Dari data yang dikumpulkan oleh penulis yang didapatkan dari informan dilapangan dapat disimpulkan bahwa pola rekrutmen anggota komunitas dai yaitu dengan cara mempromosikan konten melalui akun Instagram KOMDAI yaitu @komunitas_dai dan story whatsapp dari para anggota komdai seperti menyebarkan pamflet, serta pada saat PBAK (pengenalan budaya akademik kemahasiswaan) dan juga dari mulut ke mulut, yang mana apabila seseorang tersebut sangat ingin dan penasaran dengan komunitas dai pasti akan mencari tau dari mulai mengirim pertanyaan ke temnanya sehingga dapat mengumpulkan informasi yang cukup untuk didengar, sehingga dapat disimpulkan bahwa dia merupakan orang yangn memiliki niat dan kemauan yang kuat untuk bergabung di komunitas dai. Dan dalam merekrut anggota komdai sama sekali tidak ada paksaan ataupun sogokan.

Komunitas dai memiliki keterbukaan terhadap apa apun, misalnya dalam menerima pendapat dari anggota komunitas dai, baik itu bertentangan dengan pendapat pemimpinnya tau tidak, tetap saja pendapatnya kan diterima lalu kemudian di

musyawarhkan lagi bersama-sama dengan mengambil kesimpulan ditengah, yang dapat mendatangkan mafaatnya untuk semua anggota komunitas dai. Selain itu, komunitas dai juga mempraktikan kerja sama yang baik dalam segala hal, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi, ketika ada rasa saling membutuhkan maka solidaritas itu akan bertambah kuat dan menambah kasih sayang antar anggota komunitas dai. Seperti saat ketika ada salah satu anggota komunitas dai yang mendapatkan musibah maka anggota yang lain semaksimal mungkin membantu, inilah yang dapat mempererat hubungan persaudaraan terhadap komunitas.

Adapun kegiatan rutin komunitas dai di di laksanakan pada hari sabtu, akhir pekan, yang mana kegiatan setiap minggunya itu berbeda akan tetapi setiap bulanya selalu mengerjakan kegiatan yang sama, seperti :

Di minggu 1:

komunitas dai mengadakan latihan Dai, maka dibentuk perkelompok yang satu kelompoknya terdiri dari lima sampai enam orang dan di bimbing oleh senior yang ada di komunitas dai. Dalam latihan dai ini, setiap kelompok harus memaksimalkan latihnya yang mana nanti hasil dari latihan ini akan ada prakteknya di minggu ke IV, diselenggarakan setiap akhir bulan.

Latihan dai ini ,merukan program dari divisi Syiar, yang mana latihan dai ini bertujuan agar setiap individu/anggota komunitas dai bisa melakukan dai di atas panggung dengan semaksimal mungkin, dan tidak sedikit dari anggota komunitas dai banyak yang mengabdikan diri di masyarakat sekitar, seperti di undang dalam pengajian, mengikuti lomba dai baik di dalam kampus maupun diluar kampus.

Di minggu 2 :

komunitas dai juga mengadakan latihan MC 3 bahasa; bahasa indonesia, bahasa inggris dan bahasa arab, di bulan pertama, dan untuk di bulan ke-dua, komunitas dai mengadakan pelatihan musyabaqoh syarhil qur'an. Jadi tiap bulannya untuk pertemuan 2 itu selalu berubah, seperti contoh, bulan mei minggu ke dua komunitas dai mengadakan latihan MC, dan untuk di bulan juni minggu ke dua , komunitas dai mengadakan musabaqoh syarhil quran, begitu terus menerus setiap bulanya.

Minggu ke 3 :

Komunitas dai pada minggu ke-tiga mengadakan forum diskusi, yang mana forum ini akan membahas mengenai banyak hal, seperti proker, peraturan yang di langgar para anggota komunitas, menyalurkan ide dan lainnya. Pada pertemuan ke-tiga ini, anggota komunitas dai bisa saling terbuka, menyampaikan keluhan kesah, menyampaikan informasi, menyampaikan ide-ide dan lainnya. Program ini merupakan program kerjanya divisi Kajian.

Minggu ke IV :

komunitas dai mengadakan khitobah yang merupakan juga program kerjanya divisi kajian. Pada akhir bulan (minggu ke IV) khitobah ini merupakan ajang bagi anggota komdai melatih diri didepan banyak orang serta melatih public speaking nya agar lancar saat berbicara depan banyak orang.

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat dikatakan bahwa pola komunikasi adalah bagaimana para anggota komunitas dai melakukan komunikasi dengan anggota yang lain, bagaimana menerima informasi keseluruhan anggota komunitas dai dan bagaimana menyampaikan informasi kepada anggota komunitas dai.

Membicarakan mengenai keadaan komunikasi di dalam komunitas dai memiliki rasa persaudaraan, dibalik hal itu pola komunikasi berperan sangat penting dalam membentuk sebuah kebersamaan di antara anggota yang mana hal ini menunjukkan bahwa solidaritas diantara anggota sudah menjadi ciri dari komunitas dai ini. Peneliti menemukan bahwa pola komunikasi komunitas dai ini adalah pola komunikasi bintang, di mana semua anggota memiliki posisi yang sama dalam aktivitas komunikasi organisasi, sehingga ide dan aspirasi dapat dikomunikasikan dengan nyaman. Tidak ada batasan antara atasan dan bawahan, dan hanya posisi jabatan yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Peneliti juga melihat bahwa solidaritas di dalam organisasi komunitas dai terbentuk oleh rasa kesatuan, persahabatan, kebersamaan, percaya satu sama lain, dan rasa membutuhkan dan membantu satu sama lain. Sebuah organisasi akan tetap ada jika anggota-anggotanya bersolidaritas satu sama lain, orang-orang saling percaya satu sama

lain, dan persahabatan dan penghormatan akan muncul, yang mendorong antara satu sama lain.

Pola Komunikasi Organisasi Komunitas Da'i

Komunikasi organisasi terdiri dari dua dimensi: vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal internal terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah atau dari anggota ke ketua secara timbal balik. Komunikasi horizontal terdiri dari komunikasi dari atas ke bawah.

Dalam komunikasi vertikal, ketua memberikan petunjuk, informasi, dan penjelasan kepada anggotanya. Selanjutnya, anggota memberikan laporan, saran, pengaduan, dan lainnya kepada ketua. Dalam organisasi, komunikasi dua arah secara timbal balik sangat penting. Jika komunikasi satu arah saja, seperti dari ketua ke anggota, maka roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Sikap ketua yang demokratis melibatkan komunikasi vertikal yang lancar, terbuka, dan saling mengisi. Laporan, tanggapan, atau saran pengurus harus diketahui oleh ketua sehingga keputusan atau kebijaksanaan dapat dibuat untuk mencapai tujuan. Ini sesuai dengan apa yang Informasi 1 menyatakan bahwa semuanya dapat berjalan dengan seimbang tanpa masalah jika pengurus ditempatkan membagi tugas mereka dengan tepat sesuai dengan kemampuan mereka, memberikan informasi rinci tentang tugas dan kewajiban mereka, dan menjalin komunikasi timbal balik, dan kerja sama yang baik antar bidang.”

Informan 1 juga menyatakan hal yang sama:

“Saya selalu mencoba meluangkan waktu untuk melihat hasil kerja anggota saya. Saya melakukan ini selain untuk menjaga komunikasi yang aktif dan berkesinambungan juga untuk mengurangi dan menghindari kesalahan. Jika hasilnya baik, saya akan memuji mereka agar mereka merasa dihargai, dan jika hasilnya buruk, saya akan memberi mereka masukan agar mereka dapat memperbaikinya di masa mendatang.”

Katz dan Kahn menyatakan hal yang sama dalam buku Komunikasi Bisnis yang ditulis oleh Djoko Purwanto. Lima adalah tujuan komunikasi:

- Memberikan petunjuk atau arahan untuk pekerjaan,
- Memberikan alasan untuk melakukan pekerjaan tersebut,
- Memberikan standar dan praktik organisasi,

Memberikan umpan balik kepada pengurus tentang pelaksanaan tanggung jawab, Memberikan informasi tentang komponen ideologi yang dapat membantu organisasi menetapkan tujuan.

Selain itu, komunikasi vertikal dari atas ke bawah harus dilandasi oleh rasa hormat dan menghormati satu sama lain, dan kesadaran betapa pentingnya berkomunikasi antara anggota dan ketua. Informan 2 menyatakan : " Pengurus menerima kritik, saran, dan pendapat apa pun. Ini karena kita semua harus saling menghormati dan menghargai." Sebagai Sekretaris, saya menghargai mereka dengan menanggapi keluhan mereka. agar BPH (Badan Pengurus Harian) organisasi dan pengurus lainnya lebih transparan."

Informasi yang sebanding juga diberikan oleh Informan 3: "Saya menyelesaikan masalah itu sendiri selama saya dapat melakukannya sendiri, tetapi jika itu tidak berhasil, saya berbicara dengan ketua. Ketua bidang saya memberikan tanggapan yang baik dan menanyakan masalah apa, mengapa hal itu terjadi, dan mengapa saya melakukan kesalahan. Jika tidak, saya akan diomeli segera. Ini menunjukkan bahwa bos saya menghormati saya."

Karena aspirasi anggota adalah cara terbaik untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan, Untuk mencapai tujuan organisasi, partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan sangat penting. Oleh karena itu, komunikasi organisasi vertikal dari atas ke bawah harus diimbangi dengan komunikasi organisasi vertikal dari bawah ke atas.

Untuk mencapai keberhasilan dalam komunikasi dari bawah ke atas dalam organisasi vertikal, seorang ketua harus memiliki rasa percaya diri kepada rekan kerjanya. Ketua sudah tidak percaya pada anggota jika tidak ada informasi yang baik dari pengurus. Ini sejalan dengan komentar informan 2 berikut: " Misalnya, pengurus biasanya diminta untuk berbicara saat organisasi merencanakan sesuatu." Misalnya, sebuah organisasi akan menyelenggarakan program atau kegiatan. Untuk mencapai hal ini, setiap pengurus bidang yang terkait dengan program akan diajak berbicara dan meminta pendapat dan umpan balik dari staf mereka. Meskipun kami mungkin tidak menerima semua pendapat, setidaknya mereka akan menguntungkan kami.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Forum Komunikasi Komunitas Da'i berkomunikasi dengan baik secara vertikal. Namun, komunikasi organisasi harus dilakukan secara horizontal, bukan hanya antara anggota dan ketua.

Komunikasi horizontal mencakup komunikasi mendatar antara pimpinan, ketua, dan lainnya. Tujuan pelaksanaan komunikasi horizontal, menurut Soekadi dkk., adalah untuk persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bidang atau komponen yang memiliki kedudukan yang sejajar. Komunikasi horizontal berjalan secara koordinatif di antara orang yang memiliki posisi yang sama di dalam suatu area atau di antara berbagai departemen.

Seringkali, komunikasi horizontal antara sesama anggota lebih tidak formal daripada komunikasi vertikal, yang biasanya lebih formal. Baik saat bekerja maupun saat bebas, mereka berkomunikasi lebih santai satu sama lain di perusahaan. Ini sesuai dengan komentar informan 1 berikut: "Yo enggak.. masak organisasi ini mau saya jalani sendiri ya pasti saya butuh teman untuk bekerja sama. Karena kita berorganisasi, semua orang berkumpul di sini. Kita hanya perlu berkomunikasi dengan teman yang lain agar kerja sama kita lebih efisien. Komunikasi berasal dari berbagai regu, pengurus, dan departemen, bukan hanya dari satu bidang."

Tidak hanya harus ada komunikasi horizontal internal antara anggota dan ketua, tetapi juga harus ada komunikasi horizontal antara anggota dan ketua. Komunikasi horizontal organisasi antara anggota lebih formal daripada komunikasi horizontal antara ketua dan anggota. Ini terutama berlaku untuk hal-hal seperti rapat harian, rapat presidium, dan perubahan kebijaksanaan, yang membutuhkan koordinasi ketua.

Komunikasi organisasi terdiri dari dua jenis, menurut Soekadi Ds.: " Komunikasi organisasi formal mengikuti jalur hubungan formal yang ditunjukkan oleh struktur atau struktur organisasi. Komunikasi organisasi informal, di sisi lain, mengirimkan informasi sesuai dengan kepentingan dan keinginan anggota organisasi."

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi horizontal di Komunitas Da'i cenderung bersifat informal saat dilakukan oleh anggota, sementara komunikasi organisasi horizontal dilakukan oleh ketua cenderung lebih formal.

Oleh karena itu, komunitas Da'I berhasil dalam komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat anggota. Saat berusaha mencapai tujuan organisasi, masalah semangat kerja akan berdampak pada produktifitas. Jika ingin produktifitas pengurus tetap dan meningkat, organisasi harus terus berusaha menanamkan semangat kerja dalam pengurus. Dengan kata lain, semangat kerja adalah

komponen penting yang memungkinkan organisasi untuk maju dan berkembang. Tingkat kedisiplinan pengurus, antusiasme kerja, hubungan yang harmonis dalam organisasi, dan loyalitas adalah beberapa contoh semangat kerja yang baik.

Kerja sama pengurus diperlukan selain semangat kerja. Ketika orang bekerja sama dengan orang lain, mereka bekerja sama secara sukarela dan sadar untuk membantu satu sama lain mencapai tujuan bersama. Salah satu tanda kerjasama yang baik dari para pengurus adalah kesukarelaan mereka untuk membantu pengurus lain yang membutuhkan bantuan, dan kekompakan mereka dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan penanganan beberapa pengurus.

Loyalitas juga dapat menunjukkan semangat kerja yang baik. Loyalitas adalah jenis periklanan yang menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dan tugasnya sehingga mereka merasa memilikinya, menjaga nama baiknya, dan membelanya jika diperlukan. Hal ini terlihat dalam pekerjaan organisasi setiap hari. Informan 3 mengatakan, "Saya sudah banyak mendapat aktifitas yang menyenangkan. Aktifitas yang menyenangkan jangan diartikan secara sempit karena yang saya maksud adalah kebersamaan, kegiatan, teman, pengalaman, dan masih banyak lagi yang lain."

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengurus organisasi komunitas dai disiplin terhadap tugas mereka, senang bekerja, dan suka bekerja sama. Selain itu, mereka setia terhadap rekan kerja mereka, tanggung jawab mereka di bidang masing-masing, dan organisasi. Menurut Alex A. Nitisemito dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personal, semangat kerja yang baik dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1. Disiplin kerja yang tinggi, 2. Antusiasme untuk kerja, 3. Hubungan yang harmonis, dan 4. Kesetiaan.

Ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi komunitas dai memiliki standar yang tinggi. Ini dapat dicapai karena komunikasi yang lancar dan efektif menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang memungkinkan organisasi berjalan dengan lancar, yang pada gilirannya akan menghasilkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan

Komunitas dai adalah sebuah tempat atau wadah untuk berkembangnya para mahasiswa/i di bidang dai (syiar) dan juga membantu meningkatkan SDM yang unggul di UIN SAIZU, komunitas ini juga menjadi tempat untuk membantu mempererat silaturahmi antar sesama anggota komunitas dai.

Komunitas Da'i berhasil membangun solidaritas keanggotaan melalui keterbukaan, kerja sama yang baik, serta sikap saling membantu di antara anggota. Pola komunikasi bintang yang digunakan menunjukkan tidak adanya batasan antara atasan dan bawahan, menciptakan kebersamaan dan persaudaraan di antara anggota. Proses komunikasi organisasi vertikal dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas berjalan dengan baik, memberikan ruang partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan dan membangun semangat kerja yang tinggi. Komunitas dai juga menerapkan prinsip loyalitas, disiplin kerja yang tinggi, antusiasme, hubungan harmonis, dan kesetiaan sebagai bagian dari semangat kerja yang baik. Dengan demikian, melalui komunikasi yang lancar dan efektif, serta kerja sama yang solid, Komunitas Dai mampu mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan bakat dai muda di lingkungan kampus.

Daftar Pustaka

Pustaka yang berupa judul buku

- Ami, Muhamad, 2002, komunikasi organisasi. PT Bumi Aksara, Jakarta
Cangara, Hafied. 2014. Perencanaan Strategi Komunikasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
Sa'diyah, Iis Durotus. 2016. Solidaritas Sosial Masyarakat Kuningan di Yogyakarta.
Djoko Purwanto, 1997, Komunikasi Bisnis, Erlangga, Jakarta.
Drs. Ig Wursanto, 1989, Dasar-Dasar Manajemen Personali, Dian Pustaka, Jakarta
Miftah Thoha, 2002, Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah

- Djunaidi Ghony, Fauzan Almanshur, Metode Penelitian Kualitatif, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2012
Masmuh, Abdullah. 2010. Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek. Malang. UMM Press.
Soemirat, Ardianto, Suminar, 2000. Modul Universitas Terbuka "Komunikasi Organisasional". Jakarta: Universitas Terbuka Depdiknas
Suranto A. W, "Komunikasi Perkantoran: Prinsip Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran", (Yogyakarta: Media Wacana, 2005).
Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
Oktaviani Margareta Katuuk. 2016 e-journal "Acta Diurna". PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN EKSISTENSI SANGGAR SENI VOX ANGELICA.
Dedy Iskandar. 2021. Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Kerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Kamal, A. (2014). Pola Komunikasi Organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia.