

Communication In Shaping The Work Culture Of Bulog Employees In The Regional Office Of Bengkulu

Indra Dini Astari ¹, Sapta Sari ², Anis Endang ³

Article history:

Received: 2024-05-24, Accepted: 2024-06-28, Published: 2024-06-30

Abstract: Perum BULOG Bengkulu Regional Office is one of the large state-owned companies, the importance of this company to develop both the government and all levels working in it. The purpose of this study is to explain how to communicate employees in shaping the work culture of Perum Bulog Bengkulu employees. This research focuses on the communication patterns that exist in it so as to shape the current work culture of employees at the Bengkulu Regional Office of Perum Bulog using transactional theory, on 3 indicators of micro, macro and individual approaches. This research uses a qualitative method with a descriptive approach and purposive sampling technique by conducting direct interviews with 6 informants with criteria such as gender, age, position to employee tenure. The results of this study explain that communication at Perum Bulog Bengkulu Regional Office is described as a dynamic process with a free-flowing flow where Perum Bulog Bengkulu Regional Office upholds openness and smooth communication between employees. This is what makes transparency in communication between employees so that all parties can freely access the information needed to carry out their respective duties. The company shows a commitment to building an inclusive culture for all employees. This inclusive culture can be seen from the existence of equal opportunities, support for self-development, objective performance appraisal. There are various benefits for the company with this inclusive culture, such as employee motivation and enthusiasm, improving employee skills, employee knowledge and creating a positive and pleasant work environment.

Keywords: Communication, Work Culture, Transactional Theory.

Pendahuluan

Saat ini budaya organisasi penting untuk diperhatikan karena ini bergantung pada bagaimana cara pegawai yang ada dalam organisasi melaksanakan pekerjaannya (Yusof & Ali, 2000). Pada dasarnya organisasi akan memiliki pola untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat apabila nilai dari budaya kerja yang dibentuk juga disesuaikan dengan pegawai yang bekerja dalam organisasi (Muñoz & Castillo, 2013).

Ada hal yang dapat dipengaruhi oleh budaya kerja yang diterapkan dengan baik menurut Martin & Siehl (1983) yang pertama pegawai dapat

memahami bagaimana harus bersikap dan melaksanakan pekerjaan dimasa mendatang, kedua, budaya kerja dapat membentuk komitmen bagi pegawai maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kepercayaan yang ditanam dalam budaya organisasi tersebut, maka dari itu penting bagi sebuah organisasi untuk membentuk budaya kerja yang baik untuk membentuk pola kerja pegawai karena pada dasarnya pegawai yang merupakan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dalam setiap organisasi atau perusahaan, tetapi SDM yang berkualitas saja tidak cukup untuk membentuk hasil kerja yang optimal dalam sebuah organisasi, budaya kerja yang kondusif bagi SDM tersebut juga harus diperhatikan.

Pada dasarnya budaya kerja yang baik akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, salah satu komponen budaya kerja yang harusnya diperhatikan adalah cara komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi (Gramatnikovski et al., 2015). Komunikasi dalam lingkungan kerja akan menjadi dasar yang sangat krusial untuk membangun ikatan antar sesama pegawai (Sharma, 2010). Begitu pula menurut (Adu-Oppong & Agyin-Birikorang, 2014) dimana komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan pengaturan pola kerja yang efektif dalam organisasi, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi dalam lingkungan kerja pegawai merupakan bagian dari budaya kerja sehingga harus tercipta secara harmonis (Cameron, 2000).

Penelitian ini berfokus pada salah satu perusahaan milik negara yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG) Kantor Wilayah Bengkulu, perusahaan BULOG menjadi objek penelitian mengingat pentingnya perusahaan ini untuk berkembang baik bagi pemerintah maupun seluruh jajaran yang bekerja didalamnya, diketahui bahwa Bulog sudah memiliki budaya kerja yang tangkas dan memiliki kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan berbagai aspek kerja. Bulog juga sudah memiliki sistem yang cukup akurat untuk menyampaikan informasi baik dimana semua data terdokumentasi dengan baik.

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama penulis memulai magang di perusahaan tersebut, pegawai Bulog berupaya membentuk ruang untuk membentuk lingkungan komunikasi yang kondusif, melalui wawancara pada survey awal mengingat pola kerja dan beban kerja yang sangat banyak bahwa pegawai sudah tidak memiliki waktu untuk melakukan bonding antar sesama pegawai, akan tetapi dari berbagai upaya yang dilakukan oleh Bulog ternyata masih banyak pegawai yang merasa sendiri, merasa tidak sefrekuensi, merasa tidak nyaman untuk mengungkapkan hal yang dinilai tidak sesuai dan lain sebagainya. Hal tersebut yang membuat komunikasi antar pegawai menjadi tidak efektif dalam membentuk budaya kerja yang lebih baik sehingga pegawai merasa tidak memiliki kepuasan kerja.

Sebagai individu seharusnya pegawai yang bekerja di Bulog memiliki kesempatan untuk berkomunikasi secara nyaman dan aman meskipun beban kerja dalam organisasi tidak dapat dihindari, lingkungan komunikasi yang

kondusif pada dasarnya dapat membuat pegawai memiliki pengaruh yang positif, dan berdampak pada nilai kerja, sehingga penulis menyimpulkan bahwa menganalisis bagaimana komunikasi dalam membentuk budaya kerja pegawai Bulog merupakan hal yang harus dilakukan guna memahami pola komunikasi yang terjadi. Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis suasana komunikasi yang telah berjalan sebelumnya yang akan menjadi pedoman untuk sumber daya manusia yang lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami serta mendalami suatu kejadian atau peristiwa yang dialami oleh subjek penelitian yang akan diteliti. Misalnya perilaku individu yang akan dideskripsikan melalui kata-kata dan bahasa. Memperoleh data dengan cara mengumpulkan sumber-sumber yang ada, seperti melakukan observasi, wawancara, dan menjabarkan dokumen. Penelitian kualitatif juga merupakan sebuah metode dalam mengungkapkan permasalahan dalam dunia kerja organisasi pemerintah, kemasyarakatan, swasta, seni dan budaya sehingga mampu menjadi suatu kebijakan guna kesejahteraan sosial.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Komunikasi Dalam Budaya Kerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu

Komunikasi merupakan aspek yang dianggap sangat penting dalam setiap organisasi baik itu untuk mendelegasikan pekerjaan maupun membangun budaya kerja yang kondusif dalam menopang aspek kerja pegawai dalam sebuah organisasi, maka dari itu Bulog selalu menjadikan komunikasi sebuah ranah yang paling penting dalam pelaksanaan setiap tujuan kerjanya. Budaya kerja yang efektif dan positif di Perum Bulog Kanwil Bengkulu diyakini dapat meningkatkan kolaborasi, koordinasi dan kinerja para pegawai yang bekerja di Perum Bulog Kanwil Bengkulu.

Perum Bulog Kanwil Bengkulu memiliki 44 karyawan yang harus dikoordinir agar dapat mencapai tujuan kerja yang sesuai dengan visi dan misi Perum Bulog Kanwil Bengkulu, maka dari itu upaya dalam menerapkan budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi Perum Bulog Kanwil Bengkulu terus dijalankan. Beberapa point penting bagi Perum Bulog Kanwil Bengkulu dalam membuat budaya kerja Perum Bulog Kanwil Bengkulu berjalan dengan baik melalui komunikasi adalah dengan adanya transparansi komunikasi, komunikasi yang jelas dan tepat, komunikasi yang saling menghormati, komunikasi yang aktif dan proaktif, serta komunikasi yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori transaksional untuk mengetahui bagaimana alur komunikasi berjalan pada Perum Bulog Kanwil Bengkulu, pada penelitian ini teori transaksional menjelaskan bahwa butuh setidaknya dua orang atau lebih untuk mendelegasikan informasi, dengan alur transaksi yang terdiri dari stimulus (pesan yang dikirim) dan respons (pesan

yang diterima). Teori transaksional dianggap sebagai alat yang berharga untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan suatu hubungan dan tujuan dalam ranah komunikasi termasuk dalam meningkatkan pemahaman dalam melaksanakan budaya kerja di Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Terdapat tiga tahapan dalam teori transaksional dalam menganalisis sejauh mana komunikasi dapat memberikan dampak bagi pelaksanaan budaya kerja Perum Bulog Kanwil Bengkulu Adapun tahapan nya adalah Mikro, Makro dan Individual dalam pelaksanaan komunikasi.

2. Tahapan Mikro Dalam Pelaksanaan Komunikasi Di Perum Bulog Kanwil Bengkulu

Dalam tahapan Mikro ini pimpinan Perum Bulog Kanwil Bengkulu menganalogikan Komunikasi bagaikan jembatan yang kokoh dalam sebuah tim kerja. Jembatan ini menghubungkan pemimpin dengan para anggotanya, memungkinkan pegawai dan pemimpin untuk saling memahami, berkolaborasi, dan mencapai tujuan bersama. Tanpa komunikasi yang efektif, tim bagaikan kumpulan individu yang terisolasi, bekerja sendiri-sendiri tanpa arah dan tujuan yang jelas.

Melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, pemimpin Perum Bulog Kanwil Bengkulu menyampaikan visi, misi, dan strategi tim kepada para anggotanya. Hal ini membantu para anggota Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk memahami tujuan besar yang ingin dicapai tim, sehingga pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat menyelaraskan usaha dan kontribusi pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dengan tujuan tersebut.

Komunikasi juga berperan penting dalam menetapkan target dan prosedur kerja yang jelas. Pemimpin Perum Bulog Kanwil Bengkulu dan anggota pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat berdiskusi bersama untuk menentukan target yang realistis dan terukur, serta merumuskan prosedur kerja yang efisien dan efektif. Hal ini membantu pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk bekerja dengan terarah dan menghindari kebingungan atau kesalahpahaman.

Lebih lanjut, komunikasi yang baik memungkinkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil dan merata. Setiap anggota pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka masing-masing, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal untuk pencapaian tujuan Perum Bulog Kanwil Bengkulu.

Dengan komunikasi yang efektif, tim dapat membangun rasa saling percaya dan respek antar anggota yang bekerja di Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana setiap anggota dalam Perum Bulog Kanwil Bengkulu akan merasa dihargai dan didorong untuk memberikan ide dan kontribusi terbaik mereka.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan A Trio Prayudah asisten manager sekretariat: "iya mbak kita tetep fokus sama isi informasi itu gak keluar dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan si mbak ya, karena kalo ga

gitu ya pegawai ga paham konteks kerja mereka disini bagaimana, dan kalo udah gitu mana bisa membangun budaya kerja sesuai dengan visi dan misi Bulog kan mbak”(tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Hasil wawancara Rizky Kurniawan asisten manager: “wah penting banget si komunikasi itu, kalo ga ada koordinasi melalui komunikasi mana bisa jalan budaya kerja yang harusnya di terapkan oleh seluruh pegawai”. (Tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Dari hasil analisis wawancara yang dilakukan dengan A Trio Prayudah dan Rizky Kurniawan selaku asisten manager sekretariat dan asisten manager Perum Bulog Kanwil Bengkulu fokus pada informasi pekerjaan yang relevan menjadi kunci utama. Informasi yang disampaikan kepada para pegawai haruslah terkait dengan tugas, tanggung jawab, dan konteks kerja mereka di Bulog. Hal ini memungkinkan para pegawai untuk memahami konteks pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif dan efisien.

Pemahaman yang baik terhadap konteks pekerjaan juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ketika para pegawai memahami tujuan dan nilai-nilai Bulog, mereka dapat lebih mudah untuk mengimplementasikannya dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa semua informasi yang disampaikan kepada para pegawai relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang efektif dan fokus pada informasi yang relevan, Bulog dapat membangun budaya kerja yang positif dan produktif, di mana para pegawai merasa terhubung, termotivasi, dan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan.

Meskipun komunikasi dianggap menjadi titik fokus dalam berjalan atau tidaknya budaya kerja yang dilaksanakan oleh pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu, ada beberapa hambatan yang kerap terjadi dalam melaksanakan komunikasi tersebut atau dalam menjalankan budaya kerja saat melaksanakan pekerjaan.

Wawancara dengan Ima Halimah S. “ih suka suka ada yang curigaan karena kerjaan kadang kan suka ada yang salah gitu, biasanya kalo kesalahan satu orang bisa merembet ke semua pekerjaan lainnya mbak, makanya itu si yang harus kami hindari banget, banyak-banyak sadar diri aja kalo kerja, jangan sampe nyalahin orang karena kita buat salah kan mbak” (Tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Dari hasil wawancara tersebut maka diketahui bahwa hambatan komunikasi merupakan masalah serius yang dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan produktivitas dan tentu saja setiap organisasi akan mengalami hambatan tidak terkecuali Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Kelelahan dan salah paham adalah dua faktor utama yang berkontribusi pada hambatan komunikasi dalam Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Terlihat secara signifikan bahwa kesalahpahaman, perselisihan, dan ketegangan antar pegawai

dapat menghambat koordinasi, kerjasama, dan penyelesaian tugas, pada akhirnya berakibat pada penurunan kinerja dan pencapaian tujuan.

Salah paham dapat menjadi pemicu utama perselisihan antar pegawai. Ketika informasi tidak disampaikan dengan jelas dan akurat, atau ketika interpretasi yang berbeda muncul, hal ini dapat memicu kesalahpahaman dan konflik yang mengganggu kelancaran pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengambil langkah-langkah untuk mengatasi hambatan ini dan meningkatkan komunikasi pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu yang efektif.

Untuk meminimalisir kendala dalam komunikasi yang kerap terjadi biasanya pimpinan Perum Bulog Kanwil Bengkulu selalu berupaya untuk mengadakan kegiatan-kegiatan yang mengstimulasi kemampuan dan kecakapan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dalam melaksanakan kerjanya.

Wawancara Andini Endarianti “ banyak mbak yang dilakuin pimpinan buat pegawai tetap dalam track yang bener kalo kerja, ya kadang ada evaluasi kerja kayak rapat gitu setiap minggunya, terus dibiasain untuk pegawai terbuka terhadap kesulitan yang dihadapi, terus adalah seminar-seminar gitu mbak buat upgrade kemampuan komunikasi dan kemampuan kerja” (tanggal wawancara, 14 Mei 2024)

Dari hasil wawancara dengan Andini Endarianti, maka Perum Bulog Kanwil Bengkulu menggunakan berbagai media dan metode untuk menyampaikan informasi, seperti pelatihan, seminar, dan materi tertulis. Pimpinan Perum Bulog Kanwil Bengkulu juga kerap menciptakan forum komunikasi yang terbuka dan interaktif untuk memungkinkan para pegawai bertanya dan mendapatkan penjelasan tentang informasi yang mereka terima. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan telah dipahami dengan baik oleh para pegawai.

Pertemuan rutin memungkinkan para pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dari berbagai tingkatan untuk saling berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, target yang sedang dikerjakan, pencapaian yang diraih, dan hambatan yang dihadapi oleh pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu itu sendiri. Hal ini membantu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar tim, sehingga semua pihak dapat bekerja sama dengan lebih efektif.

Ketika para pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan berbagi informasi tentang kemajuan pekerjaan, pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dianggap akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Pertemuan rutin ini membantu menciptakan rasa kebersamaan dan memperkuat budaya tim di Bulog secara keseluruhan.

Pertemuan rutin menyediakan forum bagi para pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk mendiskusikan hambatan yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Dengan berbagi informasi dan mencari solusi bersama, masalah dapat diidentifikasi dan diatasi dengan lebih cepat dan efektif, tentu hal ini membuktikan bahwa evaluasi kerja ini sangat penting untuk dilakukan oleh

pimpinan Perum Bulog Kanwil Bengkulu secara rutin. Karena dengan komunikasi yang lebih baik, koordinasi yang lebih kuat, dan motivasi yang lebih tinggi, pertemuan rutin dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan di Bulog.

3. Tahapan Makro Dalam Pelaksanaan Komunikasi Di Perum Bulog Kanwil Bengkulu

Dalam tahapan Makro ini pimpinan Perum Bulog Kanwil Bengkulu menganggap bahwa Perum Bulog Kanwil Bengkulu telah berusaha untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan para stakeholdernya, menumbuhkan kepercayaan, kolaborasi, dan saling pengertian. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk memenuhi mandatnya dalam memastikan ketahanan pangan dan mendukung sektor pertanian di Indonesia khususnya Kanwil Bengkulu lokasi penelitian ini dilakukan.

Wawancara Suci Betaria A. “hmmm jadi gini Perum Bulog Kanwil Bengkulu melalui humas maupun Pimpinan wilayah tuh melakukan komunikasi eksternal untuk menyampaikan informasi biasanya si lewat media sosial dan media online maupun pertemuan langsung kayak Rapat dengan pihak eksternal atau wawancara dari media surat kabar maupun televisi “ (tanggal wawancara, 13 Mei 2024)

Wawancara Andini Endarianti “jalin hubungan baik sama media sih ga pernah lupa ya, kita kerja di pemerintah ini kan harus transparat, jadi kalo media bantu sosialisasiin kan kita jadi lebih aman, tapi y aitu balik lagi, kalo misal media beritain yang enggak-enggak kan bahaya, makanya kita rangkul mbak”. (tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Suci Betaria S. dan Andini Endarianti maka dapat dipahami bahwa Penggunaan media sosial dan media online memungkinkan Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk terhubung dengan audiens yang lebih luas, menyebarkan update dan berita, dan membina rasa kebersamaan di antara pengikutnya. Selain itu, keterlibatan langsung melalui pertemuan tatap muka, wawancara, dan acara publik memungkinkan Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk membangun hubungan yang lebih kuat dengan mitra kunci, mengatasi kekhawatiran spesifik, dan menunjukkan transparansi dalam operasinya.

Pendekatan komprehensif terhadap komunikasi eksternal ini menyoroti dedikasi Perum Bulog Kanwil Bengkulu terhadap dialog terbuka, transparansi, dan keterlibatan pemangku kepentingan. Dengan memanfaatkan berbagai saluran komunikasi secara efektif, Perum Bulog Kanwil Bengkulu memposisikan diri sebagai organisasi yang mudah diakses, responsif, dan akuntabel, menumbuhkan kepercayaan dan membangun citra publik yang positif.

Dalam mengidentifikasi dan merespon perubahan lingkungan kerja Perum Bulog Kanwil Bengkulu maka Perum Bulog Kanwil Bengkulu harus bisa

bertahan dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Bahkan, hal ini juga memaksa sebuah perusahaan untuk melakukan perubahan baik di lingkup internal maupun eksternal. Perubahan eksternal yang mencakup peralihan target market, branding barang/jasa, dll, Hal-hal yang menyangkut perubahan internal biasanya meliputi perubahan strategi, visi misi, sistem kerja, struktur organisasi, dan penerapan SOP. Dalam hal ini Perum Bulog Kanwil Bengkulu melalui tim manajemen yang menaungi kerap kali menciptakan suasana urgensi yang mendesak pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu hingga manajer untuk mau menerima perubahan tersebut. Pejabat yang menaungi bidang kerja masing-masing akan mulai mengidentifikasi strategi yang harus dilakukan dalam tim nya untuk menghadapi perubahan. Cara lain dalam menghadapi perubahan dalam organisasi yaitu pihak manajemen melakukan perombakan tim, dalam hal ini Seksi bidang SDM pada Perum Bulog Kanwil Bengkulu dan pejabat yang melaksanakan pekerjaan puncak pada Perum Bulog Kanwil Bengkulu yang berwenang harus jeli untuk menempatkan sumber daya manusia yang kompeten di dalam tim pada setiap divisi di Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Dengan adanya kolaborasi yang baik antar pekerja, maka perubahan dalam organisasi akan membawa dampak positif bagi pertumbuhan perusahaan.

Penekanan pada menghindari penilaian langsung jika terjadi masalah dalam kutipan wawancara kepada informan Rizky Kurniawan menunjukkan budaya komunikasi terbuka dan kesediaan untuk menyelidiki akar penyebabnya. Pendekatan ini mendorong lingkungan belajar di mana kesalahan dipandang sebagai peluang untuk berkembang, bukan kegagalan.

Kecekatan Perum Bulog Kanwil Bengkulu dalam mendelegasikan hal-hal baru yang harus diadaptasi oleh pegawai bulog dalam melaksanakan pekerjaannya lebih lanjut menggarisbawahi komitmen Perum Bulog Kanwil Bengkulu terhadap tindakan dan adaptasi yang cepat. Pendekatan proaktif ini memastikan bahwa organisasi tetap berada di garis depan kemajuan teknologi dan dapat secara efektif memenuhi kebutuhan yang berkembang.

Secara keseluruhan, Perum Bulog Kanwil Bengkulu memiliki dedikasi untuk perbaikan berkelanjutan, komunikasi terbuka, dan respons cepat. Atribut-atribut ini sangat penting bagi organisasi mana pun yang ingin mempertahankan keunggulan kompetitifnya dan melayani pemangku kepentingannya secara efektif.

Dalam pemanfaatan informasi maka Perum Bulog Kanwil Bengkulu, sudah memiliki system yang valid, sehingga setiap pekerjaan terintegrasi dengan baik, program dan data-data saling berkaitan, sehingga kesalahan yang dilakukan oleh satu orang akan mempengaruhi pekerjaan divisi lainnya, maka dari itu pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu diwajibkan untuk bisa lebih teliti, agar pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu secara keseluruhan tidak mengalami kendala yang berarti saat melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh informan Satrio Nugroho sebagai Staff IT: "kita itu mbak punya banyak system, jadi buat laporan

keuangan ada system, buat barang keluar masuk ada system, pokoknya system terintegrasi gitu, jadi ini ngebantu banget". (tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Informan Ima Halimah S "jadi kerjaan kita tu by system gitu, setiap informasi gampang banget di akses, kita butuh data barang atau data surat itu surat menyurat tu udah terintegrasi mbak". (tanggal wawancara : 13 Mei 2024)

Dari hasil wawancara dengan informan Satrio Nugroho dan Ima Halimah S., maka dapat di simpulkan bahwa Perum Bulog Kanwil Bengkulu bahwa kemampuan sistem untuk memfasilitasi akses informasi yang mudah, mengintegrasikan berbagai sumber data, dan merampingkan proses komunikasi menunjukkan infrastruktur yang kuat dan dirancang dengan baik yang mendukung operasi inti Perum Bulog Kanwil Bengkulu yang terintegrasi dengan Bulog Pusat.

Perum Bulog Kanwil Bengkulu diakui memiliki kemudahan akses antarmuka pengguna yang ramah pengguna dan navigasi yang intuitif. Hal ini memungkinkan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk dengan cepat dan efisien mengambil informasi yang mereka butuhkan, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari data dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam integrasi data maka Perum Bulog Kanwil Bengkulu diakui memiliki kemampuan sistem berbagai sumber yang terintegrasi. Integrasi yang maksimal ini memberikan gambaran holistik tentang operasi Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Pendekatan terintegrasi ini memfasilitasi pengambilan keputusan yang terinformasi dan meningkatkan kolaborasi antar departemen. Sistem informasi Perum Bulog Kanwil Bengkulu menjadi aset berharga yang memainkan peran penting dalam mendukung operasi organisasi dan mencapai visi dan misinya. Fokus system yang dibuat oleh Bulog terdapat pada kemudahan akses, kemudahan integrasi data, dan proses komunikasi yang disederhanakan dan hal ini menunjukkan komitmen Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk memanfaatkan teknologi dalam meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan dengan cepat.

4. Budaya Kerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu

Dari hasil wawancara dari Suci Betria A. dan Andini Endarianti menyatakan bahwa pentingnya etika dalam setiap komunikasi yang dilakukan sesama pegawai, baik dalam konteks formal maupun nonformal. Etika komunikasi menjadi fondasi penting dalam interaksi antar pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Pemahaman dan penerapan etika komunikasi yang baik terpancar dalam pernyataan Andini Endarianti bahwa setiap pegawai mengerti etika dan menjaga sopan santun dalam berkomunikasi.

Etika komunikasi merupakan elemen penting bagi keseluruhan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dalam membangun komunikasi yang efektif dan mencapai kesuksesan Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Pemahaman dan penerapan etika komunikasi yang baik di Perum Bulog Kanwil Bengkulu telah menunjukkan dampak positif dalam membangun kepercayaan, meningkatkan

efektivitas komunikasi, memperkuat kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif di lingkungan Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Dengan terus memupuk etika komunikasi yang baik, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat terus meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai, mencapai tujuan organisasi dengan lebih optimal, dan menjadi organisasi yang dihormati dan dibanggakan.

Dari hasil wawancara Rizky Kurniawan menyatakan setiap pegawai saling menerima kritik guna membangun kinerja. Pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu menunjukkan budaya yang terbuka dan konstruktif dalam menerima kritik. Budaya ini membantu Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk meningkatkan kualitas kinerja, mendorong kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasa terlibat dan motivasi pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu secara menyeluruh, dan memperkuat budaya belajar dan berkembang. Dengan terus memupuk budaya ini, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat terus menjadi organisasi yang dinamis, adaptif, dan sukses.

Selanjutnya dalam penyelesaian masalah, Perum Bulog Kanwil Bengkulu selalu mengevaluasi permasalahan, terutama bagian humas dianggap sigap dalam mengevaluasi masalah sehingga jika ada yang harus diselesaikan dengan segera maka tim humas Perum Bulog Kanwil Bengkulu selalu menjadi yang terdepan. Hal ini sesuai dengan pernyataan kedua informan A. Trio Prayudah dan Andini Endarianti yang menjelaskan bahwa semua permasalahan dapat diselesaikan dengan cepat tanpa mebiarkan menjadi berlarut-larut.

Perum Bulog Kanwil Bengkulu memiliki jalur komunikasi yang jelas dan terstruktur untuk menangani berbagai jenis masalah, baik masalah umum maupun masalah individu. Adanya divisi khusus Humas dan SDM, seperti yang disebutkan dalam pernyataan A. Trio Prayudah dan Andini Endarianti yang menyebutkan bahwa humas dan SDM berjalan dengan baik, menunjukkan komitmen Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk menyediakan jalur komunikasi yang mudah diakses bagi para pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu.

Komitmen Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk menyelesaikan masalah dengan cepat dan tepat terlihat jelas. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas Perum Bulog Kanwil Bengkulu, serta meminimalisir dampak negatif dari masalah yang terjadi. Mekanisme penyelesaian masalah di Perum Bulog Kanwil Bengkulu berfokus pada solusi, bukan pada kesalahan. Hal ini terlihat dari pernyataan yang dijelaskan oleh Andini Endarianti yang menyatakan bahwa permasalahan individu juga ditangani oleh SDM dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Perum Bulog Kanwil Bengkulu lebih mengedepankan solusi terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Ketiga pilar ini membantu Perum Bulog Kanwil Bengkulu dalam membangun reputasi sebagai Perum Bulog Kanwil Bengkulu yang profesional dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik. Mekanisme penyelesaian masalah yang efektif dan efisien ini membawa berbagai manfaat, seperti meningkatkan kepuasan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu, memperkuat

kerjasama pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu, dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu.

Perum Bulog Kanwil Bengkulu selayaknya organisasi lainnya memiliki aturan yang mengikat, dalam pelaksanaan kerjanya, hanya saja perbedaannya adalah apakah aturan tersebut di terapkan dengan baik atau hanya sebuah pemenuhan sebuah regulasi yang harus dimiliki oleh sebuah instansi dan boleh saja untuk dilanggar. Perum Bulog Kanwil Bengkulu sendiri diakui dapat menjalankan peraturannya dengan baik, di sinyalalir dari hasil wawancara dengan Suci Betria Amrina dan A.Trio Prayudah menyebutkan bahwa seluruh management juga memiliki peraturan tertulis yang akan diberlakukan sanksi jika dilanggar.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa Perum Bulog Kanwil Bengkulu menunjukkan komitmen yang kuat dalam membangun ketaatan terhadap peraturan. Komitmen ini terlihat dari adanya peraturan tertulis yang jelas, pengingat terus menerus, dan sanksi yang tegas. Ketaatan terhadap peraturan ini membawa berbagai manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan ketertiban dan disiplin, membangun kepatuhan dan rasa tanggung jawab, serta mencegah pelanggaran dan tindak kedudukan. Dengan terus memupuk komitmen ini, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat terus menjadi organisasi yang profesional, tertib, dan berintegritas tinggi.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan dan website Bulog, nilai-nilai inti yang harus dipegang teguh oleh Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat diringkas dalam rana integritas dimana Perum Bulog Kanwil Bengkulu harus menjunjung tinggi kejujuran, transparansi, dan perilaku etis dalam semua aspek operasi, bertindak dengan adil, tidak memihak, dan menghormati semua pemangku kepentingan, dan menjaga komitmen terhadap kebenaran dan menghindari konflik kepentingan. Lalu yang kedua adalah Profesionalisme dimana pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu diminta untuk menunjukkan keahlian, kompetensi, dan dedikasi dalam melaksanakan tanggung jawab, menjaga standar kinerja dan kualitas yang tinggi dalam segala usaha, dan terus berusaha untuk pengembangan dan peningkatan profesional. Ketiga Fokus Pelanggan dengan ketentuan bahwa pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu harus memprioritaskan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan dalam semua interaksi, memberikan layanan pelanggan yang luar biasa dan memastikan kepuasan pelanggan, membangun hubungan yang kuat dan langgeng dengan pelanggan. Yang keempat Kerjasama Tim dan Kolaborasi dimana pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu harus memupuk semangat kolaborasi dan kerjasama antar karyawan, menghargai perspektif dan kontribusi yang beragam dari semua anggota tim, bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Yang kelima dalam sisi Inovasi dan Kemampuan Beradaptasi pegawai bulog diminta untuk menerima ide dan pendekatan baru untuk meningkatkan operasi dan layanan., beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah dan kebutuhan pelanggan, memupuk budaya kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Dan terakhir dalam hal Tanggung Jawab Sosial dimana

pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu diwajibkan untuk beroperasi dengan cara yang berkelanjutan secara lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial, berkontribusi pada kesejahteraan komunitas di mana organisasi beroperasi, menjunjung tinggi standar etika dan mempromosikan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai inti ini, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan berkelanjutan, membangun reputasi untuk integritas, profesionalisme, fokus pelanggan, kerja tim, inovasi, dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai ini akan memandu keputusan, tindakan, dan interaksi organisasi dengan semua pemangku kepentingan, mendorong lingkungan kerja yang positif dan produktif sambil berkontribusi pada komunitas yang lebih luas.

5. Kekurangan Dan Kelebihan Budaya Kerja Di Perum Bulog Kanwil Bengkulu

Dari hasil penelitian Perum Bulog Kanwil Bengkulu menunjukkan komitmen untuk membangun budaya inklusif, budaya kerja inklusif merupakan budaya kerja di mana lingkungan kerjanya menghargai perbedaan dari setiap individu di lingkungan kerja, sehingga membuat setiap individu di lingkungan kerja itu merasa diterima dan saling terhubung, dalam hal ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk semakin menjalin hubungan yang harmonis sehingga dapat saling memahami perbedaan. Komitmen ini terlihat dari adanya kesempatan yang sama, dukungan untuk pengembangan diri, dan penilaian kinerja yang objektif. Budaya inklusif ini membawa berbagai manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan motivasi dan semangat pegawai, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Dengan terus memupuk budaya inklusif ini, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat terus menjadi organisasi yang dinamis, adaptif, dan sukses.

Meskipun budaya kerja yang dijalankan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu dianggap cukup baik dalam memupuk kemampuan kerja pegawai tetapi pegawai juga merasa ada kelemahan dalam budaya kerja yang dianut saat ini, seperti yang disampaikan oleh Ima Halimah S. bahwa Perusahaan besar memiliki beban kerja yang sangat banyak, perbedaan budaya antar pegawai sangat perlu serta perbedaan usia menjadikan komunikasi yang dilakukan harus dengan kehati-hatian.

Dari hasil wawancara diatas, maka pegawai sebetulnya menyadari bahwa Perum Bulog Kanwil Bengkulu juga terdapat kelemahan yang ada dan berkomitmen untuk mengatasinya. Dengan melakukan langkah-langkah strategis dan berkelanjutan, seperti meningkatkan komunikasi dan koordinasi, mengelola beban kerja, dan mengadakan pelatihan komunikasi antar budaya, organisasi ini dapat bertransformasi menjadi perusahaan yang lebih efisien, efektif, dan harmonis. Upaya ini akan membantu Perum Bulog Kanwil Bengkulu

mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat.

Perum Bulog Kanwil Bengkulu menunjukkan komitmen untuk membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan komunikasi antar pegawai. Upaya ini akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas layanannya kepada masyarakat. Dengan terus memupuk budaya kerja yang positif dan komunikasi yang efektif, Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat menjadi tempat kerja yang ideal bagi para pegawainya, mendorong mereka untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Terdapat perbedaan pendapat dan kepentingan yang terjadi pada Perbedaan pendapat dan kepentingan antar bidang di Perum Bulog Kanwil Bengkulu hal ini merupakan hal yang wajar dalam organisasi yang kompleks seperti Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam mencapai konsensus dan koordinasi antar departemen. Sehingga Perum Bulog Kanwil Bengkulu perlu melakukan penyesuaian dan kompromi untuk mengatasi hambatan yang terjadi, diperlukan penyesuaian dan kompromi antar pihak di Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Hal ini dapat dicapai melalui diskusi terbuka, negosiasi yang konstruktif, dan semangat saling pengertian.

Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi di Perum Bulog Kanwil Bengkulu digambarkan sebagai proses yang dinamis dengan arus informasi yang mengalir bebas. Namun, terkadang perbedaan pendapat dan kepentingan antar bidang dapat menimbulkan hambatan yang perlu diatasi untuk memastikan kelancaran proses bisnis. Dalam hal Keterbukaan dan Kelancaran Komunikasi maka Perum Bulog Kanwil Bengkulu memiliki aliran informasi yang bebas dimana Perum Bulog Kanwil Bengkulu menjunjung tinggi keterbukaan dan kelancaran komunikasi antar pegawai. Hal ini memungkinkan arus informasi yang bebas dan transparan, sehingga semua pihak dapat mengakses informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Selanjutnya Perum Bulog Kanwil Bengkulu juga menerapkan kebebasan Berpendapat dimana pegawai di dorong untuk bebas dalam mengemukakan pendapat dan idenya. Hal ini dapat memicu diskusi dan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi.

Forum diskusi di Perum Bulog Kanwil Bengkulu menjadi wadah bagi para pegawai untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek pekerjaan di Perum Bulog Kanwil Bengkulu. Selain itu, forum diskusi juga memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan pendapat dan idenya di hadapan orang lain. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengasah kemampuan komunikasi mereka, baik secara verbal maupun non-verbal.

Lebih lanjut, forum diskusi dapat mendorong kerjasama dan kolaborasi antar pegawai dari berbagai departemen. Sinergi dan efektivitas kerja tim pun meningkat dengan adanya interaksi dan pertukaran informasi yang terbuka

dan konstruktif. Pelatihan online yang disediakan oleh kantor pusat Perum Bulog Kanwil Bengkulu merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan komunikasi para pegawainya secara komprehensif. Pelatihan ini mencakup berbagai topik, seperti komunikasi interpersonal, komunikasi publik, dan negosiasi. Aksesibilitas yang mudah dan fleksibel memungkinkan para pegawai untuk mengikuti pelatihan kapanpun dan dimanapun mereka berada. Pelatihan online ini juga memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk terus meningkatkan keterampilan komunikasi mereka secara berkelanjutan. Hal ini penting untuk mendukung perkembangan profesional para pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

1. Komunikasi di Perum Bulog Kanwil Bengkulu digambarkan sebagai proses yang dinamis dengan arus informasi yang mengalir bebas. Namun, terkadang perbedaan pendapat dan kepentingan antar bidang dapat menimbulkan hambatan yang perlu diatasi untuk memastikan kelancaran proses bisnis. dalam hal keterbukaan dan kelancaran komunikasi maka perum bulog kanwil bengkulu memiliki aliran informasi yang bebas dimana Perum Bulog Kanwil Bengkulu menjunjung tinggi keterbukaan dan kelancaran komunikasi antar pegawai. Hal ini memungkinkan arus informasi yang bebas dan transparan, sehingga semua pihak dapat mengakses informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Selanjutnya Perum Bulog Kanwil Bengkulu juga menerapkan kebebasan berpendapat dimana pegawai didorong untuk bebas dalam mengemukakan pendapat dan idenya. Hal ini dapat memicu diskusi dan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi.
2. Perum Bulog Kanwil Bengkulu menunjukkan komitmen untuk membangun budaya inklusif yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu untuk mengembangkan diri. Komitmen ini terlihat dari adanya kesempatan yang sama, dukungan untuk pengembangan diri, dan penilaian kinerja yang objektif. Budaya inklusif ini membawa berbagai manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan motivasi dan semangat pegawai, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai Perum Bulog Kanwil Bengkulu, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.

Daftar Pustaka

- Adu-Oppong, A. A., & Agyin-Birikorang, E. (2014). COMMUNICATION IN THE WORKPLACE: GUIDELINES FOR IMPROVING EFFECTIVENESS. Semantic Scholar.
- Baauchamp, R., Heidari-Robinson S., & Heywood, S. (2016). Reorganization Without Tears. McKinsey Quarterly. Diunduh pada 20 Mei 2019, di link: <https://www.mckinsey.com/businessfunctions/organization/our-insights/reorganizationwithout-tears>

- Brown, D. M. (David M. (2003). Transformational preaching: theory and practice. 610.
- Cameron, D. (2000). Good to Talk?: Living and Working in a Communication Culture. Good to Talk?: Living and Working in a Communication Culture. <https://doi.org/10.4135/9781446217993>
- Clampitt, P.G. (2017). Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions, Sixth Edition. SAGE: USA.
- Filtania, Melyani & Adiguna, Wira (2023). Peran Komunikasi Dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Vindes Corp. Jurnal Komunikatio. (Vol. 9 No. 2)
- Friede, A., & Ryan, A. M. (2004). The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface. Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives, 185–200. <https://doi.org/10.4324/9781410611529-22>
- Gramatnikovski, S., Stoilkovska, A., & Serafimovic, G. (2015). Business Communication In Function Of Improving The Organizational Culture Of The Company. UTMS Journal of Economics.
- Gumah, B., Wenbin, L., & Aziabah, M. A. (2021). Supervisors' Leadership Styles' Influence on Foreign Teachers' Self-Efficacy in a Cross-Cultural Work Setting: A Moderated Mediation Analysis. SAGE Open, 11(1). https://doi.org/10.1177/2158244021994546/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_2158244021994546-FIG1.JPEG
- Goldhaber, G.M. (1986). Organizational Communication. Iowa Wm. Brown Publisher.
- Jensen, M.T. (2003). Organizational Communication – A Review. Research and Development Report, 1. Agderforskning: Norway
- Jones, G. R. (2007). Organizational Theory, Design, and Change. USA: Pearson Prentice Hall.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>, 1(3), 141–169. <https://doi.org/10.1002/PER.2410010304>
- Lotze, E. (2005). Work Culture Transformation: Straw to Gold - The Modern Hero's Journey. Work Culture Transformation: Straw to Gold - The Modern Hero's Journey, 1–193. <https://doi.org/10.1515/9783598440106>
- Martin, J., & Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture: An uneasy symbiosis. Organizational Dynamics, 12(2), 52–64. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90033-5](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90033-5)
- Mcanany, E. G. (2014). Centre for the Study of Communication and Culture "Communication" Field A QUARTERLY REVIEW OF COMMUNICATION RESEARCH. <http://cscs.scu.edu>
- Muñoz, Ó., & Castillo, R. M. del. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Semantic Scholar.

- Rismayadi, Budi, Dkk. (2020). The Influence of work Motivation, leadership and Organizational culture on job satisfaction in Industrial Estate in Karawang. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. (PDF) The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in Industrial Estate in Karawang (researchgate.net)
- Ruber, B.D. (1988). Communication and Human Behavior. New York: Macmilland Publishing Company
- Schein, E. H. (1992). Organizational Culture & Leadership, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers. Seiler, W.J. (1988). Introduction to Speech Communication. Glenview: Scott, Foresman and Company
- Sharma, N. (2010). Communication at Work Place. Semantic Scholar.
- Sorge, A., & Hofstede, G. (1983a). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Administrative Science Quarterly, 28(4), 625. <https://doi.org/10.2307/2393017>
- Sorge, A., & Hofstede, G. (1983b). Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Administrative Science Quarterly, 28(4), 625. <https://doi.org/10.2307/2393017>
- Tiomantara, Valeria kiki & I.G. Adiputra (2021). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Jurnalmanajerial dan kewirausahaan. (Vol. 3 No. 3)
- Watzlawick, P., Bavelas, J. B., & Jackson, Don. D. (2012). Book Review: Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes. (2011). Watzlawick Paul Bavelas Janet Beavin Jackson. In B. O'Hanlon (Ed.), The Family Journal (Vol. 20, Issue 3). W.W Norton & Company, Inc.
- Wittenberg, E., Ferrel, B., Goldsmith, J., Smith, T., Glacjchhen Myra, Handzo, G., & Ragan, S. L. (2016). Textbook of Palliative Care Communication . In Oxford University Press. Oxford University. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=g6-YCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA14&dq=transactional+model+of+communication&ots=x8pOYi0wdH&sig=kgtiK94f9zpVyOuFXUDedqO59Fw&redir_esc=y#v=onepage&q=transactional%20model%20of%20communication&f=false
- Wiryanto, 2012. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : Garsindo
- Yusof, A., & Ali, J. (2000). Managing culture in organization. Semantic Scholar.