

Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi

Indri Febrianti¹, Malika Ayumi², Azhari Panjaitan³,
Afwan Syahril Manurung⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Korespondensi penulis: indrifebri206@email.com, malikaayumi6@gmail.com,
azharipanjaitan146@gmail.com, afwansyahril789@gmail.com

Abstract. *Interpersonal communication plays a crucial role in building trust, collective identity, and a positive organizational culture. In organizations, trust serves as the primary foundation for creating a productive work environment, while collective identity and organizational culture shape internal direction and stability. This study aims to analyze the role of interpersonal communication in supporting these three elements. The research adopts a literature review method by examining various sources, including books, scholarly journals, and other relevant documents. The findings reveal that open, transparent, and effective interpersonal communication strengthens mutual trust, facilitates the formation of collective identity through social interactions, and fosters a harmonious organizational culture. Furthermore, interpersonal communication proves to be key in resolving conflicts constructively. This study highlights the importance of effective communication strategies to enhance interpersonal relationships within organizations and achieve shared goals.*

Keywords: *interpersonal communication, organizational trust, collective identity, organizational culture, literature review*

Abstrak. Komunikasi interpersonal memegang peran penting dalam membangun kepercayaan, identitas kolektif, dan budaya organisasi yang positif. Dalam organisasi, kepercayaan merupakan fondasi utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sedangkan identitas kolektif dan budaya organisasi menentukan arah dan stabilitas internal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi interpersonal dalam mendukung ketiga elemen tersebut. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan mengkaji berbagai literatur, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan dokumen lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang terbuka, transparan, dan efektif dapat memperkuat rasa saling percaya, memfasilitasi pembentukan identitas kolektif melalui interaksi sosial, serta menciptakan budaya organisasi yang harmonis. Selain itu, komunikasi interpersonal juga terbukti menjadi kunci dalam penyelesaian konflik secara konstruktif. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi komunikasi yang baik untuk memperkuat hubungan interpersonal dalam organisasi dan mencapai tujuan bersama.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, kepercayaan organisasi, identitas kolektif, budaya organisasi, studi kepustakaan

1. LATAR BELAKANG

Komunikasi interpersonal berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan individu dalam suatu organisasi, memungkinkan pertukaran informasi, ide, dan nilai-nilai yang membentuk identitas kolektif. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Rantung, 2023).

Budaya organisasi, yang mencakup norma, nilai, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap cara komunikasi berlangsung. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan komunikasi

interpersonal yang efektif, yang penting untuk membangun hubungan yang saling menghormati dan mendukung di antara anggota (Ridjal et al., 2023). Misalnya, nilai budaya lokal seperti "sipakatau" dalam konteks organisasi publik di Indonesia menunjukkan bagaimana nilai-nilai lokal dapat berfungsi sebagai identitas sosial dan sumber motivasi, yang memperkuat kohesi sosial di dalam organisasi (Hermawan, 2023).

Komunikasi interpersonal yang baik juga berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang inovatif. Ketika anggota organisasi merasa nyaman untuk berbagi ide dan umpan balik, hal ini menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi (Hakim et al., 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, yang merupakan indikator penting dari kesehatan organisasi (Sulistyaniningsih et al., 2022). Dalam hal ini, pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan transparan, yang dapat memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan (Riyadi, 2023).

Komunikasi interpersonal merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, berperan dalam membangun dan memperkuat identitas dan budaya organisasi. Melalui interaksi antar individu, nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama tertanam dan diwariskan, membentuk karakteristik unik suatu organisasi. Menurut Mulyana (2008), komunikasi ini menciptakan makna dan saling pengertian di antara individu-individu yang terlibat. Pentingnya komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi tidak dapat dipungkiri. Melalui komunikasi, anggota organisasi saling mengenal, memahami, dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Komunikasi yang efektif dan terbuka memungkinkan terciptanya iklim organisasi yang positif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kinerja. Dengan memahami peran penting komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis informasi dari berbagai literatur yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali pemahaman teoritis yang mendalam terkait peran komunikasi interpersonal dalam membangun kepercayaan, identitas kolektif, dan budaya organisasi. Melalui studi kepustakaan, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif berdasarkan perspektif para ahli serta hasil penelitian sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Membangun Kepercayaan dalam Organisasi

Membangun kepercayaan dalam organisasi bukanlah hal sederhana, namun ia merupakan fondamen utama untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dinamis dan efektif. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap pimpinan dan rencana bisnis, maka mereka menjadi lebih motivasi dan fokus dalam mencapai target yang ditetapkan. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas, dimana setiap individu dapat bekerja sama secara sinergis tanpa adanya hambatan besar (Raharso, 2011). Salah satu strategi efektif untuk membangun kepercayaan adalah melalui komunikasi yang jelas dan terbuka. Manajemen harus selalu siap untuk mendengarkan pendapat dan pertanyaan karyawan, serta memberikan informasi yang akurat tentang perkembangan perusahaan. Transparansi dalam komunikasi dapat menghilangkan ketidakpastian dan khawatir yang mungkin dialami oleh karyawan, sehingga mereka merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

Selain itu, konsistensi dalam tindakan juga sangat penting. Apabila manajemen menjanjikan sesuatu, maka mereka harus memenuhi janji tersebut. Ketercapaian ini akan meningkatkan reputasi manajemen sebagai orang yang bisa dipercaya dan dapat diandalkan. Hal ini juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan bersama. Menghargai kontribusi karyawan adalah salah satu caranya untuk membangun kepercayaan. Feedback yang konstruktif dan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai dapat meningkatkan motivasi dan rasa bangga diri karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh perusahaan, maka mereka akan lebih bersemangat untuk terus meningkatkan performanya. Memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan juga merupakan langkah penting dalam membangun kepercayaan. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk membuat pilihan sendiri, maka mereka akan merasa lebih percaya diri dan memiliki tanggung jawab atas hasilnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga mengembangkan kemampuan leadership internal (Manurung et al., 2021).

Namun, proses membangun kepercayaan bukanlah tanpa tantangan. Perubahan organisasi seperti restrukturisasi atau pergantian pimpinan dapat menyebabkan ketidakpastian dan kehilangan arah bagi beberapa anggota tim. Kurangnya komunikasi efektif juga dapat memicu misinformasi dan ketidakpercayaan. Beberapa karyawan mungkin masih membawa pengalaman buruk dari masa lampau yang bisa mempengaruhi kepercayaannya pada saat ini. Faktor eksternal seperti tekanan pasar atau persaingan kompetitif juga dapat menekan iklim kepercayaan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagaimana manajemen

dapat menjaga komunikasi yang baik dengan semua level staf serta memberikan dukungan moral dan profesional kepada setiap individu.

Membangun kepercayaan dalam organisasi adalah proses yang kompleks yet fundamental untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamik dan produktif. Dengan menerapkan strategi-strategi yang tepat seperti transparansi komunikasi, konsistensi tindakan, penghargaan atas kontribusi karyawan, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta mengatasi tantangan yang ada, manajemen dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, investasi dalam pembangunan kepercayaan harus menjadi prioritas utama bagi semua pimpinan agar tim dapat berkembang optimal dan mencapai tujuan bersama-sama dengan harmonis (Sosial, 2024).

Memperkuat Nilai dan Norma Bersama

Memperkuat nilai dan norma bersama dalam masyarakat adalah langkah penting untuk menciptakan kehidupan sosial yang harmonis dan berkelanjutan. Nilai-nilai merupakan prinsip dasar yang dipegang oleh individu atau kelompok, seperti kejujuran, keadilan, dan solidaritas, yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku. Sementara itu, norma adalah aturan atau harapan sosial yang mengatur perilaku individu dalam interaksi sehari-hari. Keduanya saling terkait; nilai membentuk norma, dan norma membantu mewujudkan nilai dalam praktik nyata (Herlambang & Fuadi, 2018). Pentingnya memperkuat nilai dan norma bersama dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, mereka berperan dalam menjaga ketertiban dan stabilitas sosial. Dengan adanya norma yang jelas, masyarakat dapat mengatur interaksi sosial dan mencegah konflik, sehingga menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Kedua, nilai dan norma membantu membangun kepercayaan dan kohesi sosial di antara anggota masyarakat. Ketika individu merasa diperlakukan secara adil sesuai dengan norma yang berlaku, mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama dan menjaga hubungan positif.

Memperkuat nilai dan norma juga dapat membentuk identitas kolektif suatu komunitas. Melalui penerapan nilai-nilai bersama, masyarakat dapat mempertahankan tradisi dan budaya mereka, serta memperkuat rasa kebersamaan. Di era globalisasi ini, di mana berbagai pengaruh luar dapat mengubah nilai-nilai tradisional, menjaga identitas ini menjadi semakin penting. Untuk mewujudkan penguatan nilai dan norma bersama, beberapa langkah strategis perlu diambil. Pertama, pendidikan nilai harus menjadi prioritas dalam kurikulum pendidikan formal maupun informal. Masyarakat perlu diajarkan tentang pentingnya nilai-nilai moral dan etika sejak dini agar mereka dapat memahami dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, dialog antarbudaya perlu didorong untuk meningkatkan pemahaman antar kelompok yang berbeda. Melalui dialog ini, masyarakat dapat saling menghargai perbedaan dan

membangun toleransi. Ketiga, partisipasi aktif dalam kegiatan komunitas sangat penting untuk memperkuat norma sosial. Kegiatan sukarela atau gotong royong tidak hanya membantu menyelesaikan masalah bersama tetapi juga memperkuat ikatan sosial di antara anggota masyarakat. Selain itu, sistem hukum yang adil juga harus dibangun untuk memastikan bahwa semua individu diperlakukan secara setara di hadapan hukum, sehingga menciptakan rasa keadilan yang lebih besar.

Namun, tantangan dalam memperkuat nilai dan norma tidak bisa diabaikan. Perubahan sosial yang cepat seringkali menyebabkan konflik nilai antara generasi atau kelompok etnis yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk mengelola perubahan ini dengan baik melalui pendekatan inklusif yang melibatkan semua lapisan masyarakat. Memperkuat nilai dan norma bersama adalah kunci untuk menciptakan masyarakat yang stabil, adil, dan harmonis. Dengan kolaborasi antara individu, kelompok, dan institusi dalam masyarakat serta komitmen untuk menghormati hak asasi manusia dan keadilan sosial, kita dapat membangun lingkungan yang mendukung kesejahteraan semua anggotanya (Ruffiah & Muhsin, 2019).

Mendorong Keterbukaan dan Transparansi

Mendorong keterbukaan dan transparansi dalam pemerintahan dan organisasi publik adalah langkah penting untuk menciptakan tata kelola yang baik (good governance). Keterbukaan informasi publik, yang diatur oleh Undang-Undang No. 14 Tahun 2008, memberikan hak bagi masyarakat untuk mengakses informasi yang relevan dan akurat, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengawasi kinerja pemerintah. Dengan adanya transparansi, masyarakat dapat menilai sejauh mana pemerintah memenuhi harapan dan kepentingan publik, serta memperkuat akuntabilitas dan kepercayaan terhadap lembaga publik (Nurhayati, 2024). Transparansi juga berfungsi sebagai alat untuk mencegah praktik korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan. Dengan memberikan akses yang mudah kepada masyarakat untuk mengetahui proses kebijakan, anggaran, dan evaluasi kinerja pemerintah, keterbukaan informasi memungkinkan masyarakat untuk berperan aktif dalam mengawasi dan memberikan masukan terhadap kebijakan publik²⁵. Selain itu, penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (e-government) dapat meningkatkan efisiensi dalam penyampaian informasi dan memudahkan masyarakat dalam mengakses data yang diperlukan.

Namun, untuk mencapai keterbukaan yang efektif, diperlukan komitmen dari semua pihak, termasuk pemerintah, lembaga non-pemerintah, media, dan masyarakat. Kolaborasi ini penting agar implementasi keterbukaan informasi tidak hanya menjadi formalitas, tetapi benar-benar menciptakan partisipasi masyarakat yang aktif dan kritis⁴. Dalam konteks ini, peran lembaga pengawas seperti Ombudsman juga sangat vital untuk memastikan bahwa pelayanan

publik berjalan sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, Secara keseluruhan, mendorong keterbukaan dan transparansi bukan hanya tentang memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga tentang membangun kepercayaan antara pemerintah dan masyarakat. Dengan menciptakan lingkungan yang terbuka dan akuntabel, kita dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik, di mana suara masyarakat didengar dan dihargai (Priyatama & Yuliana, 2023).

Membentuk Identitas Kolektif Organisasi

Identitas kolektif merupakan persepsi bersama tentang siapa organisasi itu, apa yang diyakini, dan bagaimana mereka beroperasi. Identitas kolektif ini dibangun melalui interaksi dan komunikasi antar anggota organisasi, membentuk rasa kepemilikan, kebanggaan, dan komitmen terhadap organisasi. Membentuk identitas kolektif organisasi merupakan proses yang kompleks dan melibatkan interaksi antara individu-individu dalam kelompok. Identitas kolektif, atau identitas kelompok, merujuk pada pengakuan terhadap makna keanggotaan dan kebersamaan yang dibangun melalui interaksi sosial. Proses ini tidak hanya menciptakan rasa kebersamaan, tetapi juga membentuk norma, nilai, dan tata cara yang khas dalam kelompok tersebut.

Identitas kolektif adalah identitas yang dimiliki oleh anggota-anggota kelompok yang dibangun melalui interaksi di antara mereka. Hal ini menciptakan suatu kesadaran bersama tentang siapa mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Menurut Mamikos (2023), identitas kolektif terbentuk melalui pengakuan terhadap batas-batas dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, dan praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi. Komunikasi interpersonal berkontribusi dalam proses sosialisasi anggota baru ke dalam budaya tersebut. Melalui interaksi langsung, anggota dapat memahami ekspektasi, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Devito (2016) bahwa komunikasi interpersonal menciptakan saling ketergantungan antara individu dalam mencapai tujuan bersama. Pembentukan identitas kolektif terjadi melalui beberapa tahap, antara lain:

1. Interaksi Sosial

Interaksi antar individu dalam kelompok sangat penting untuk membangun pemahaman dan pengakuan terhadap satu sama lain. Melalui komunikasi yang efektif, anggota kelompok dapat berbagi pengalaman dan nilai-nilai yang sama.

2. Kesamaan Tujuan

Identitas kolektif sering kali terbentuk berdasarkan kesamaan minat, tujuan, atau kepentingan di antara anggota. Hal ini menciptakan rasa memiliki yang kuat dan memperkuat kohesi dalam kelompok.

3. Norma dan Nilai Bersama

Seiring waktu, interaksi yang berkelanjutan akan menghasilkan norma dan nilai yang dipegang bersama oleh anggota kelompok. Ini menjadi landasan bagi perilaku dan interaksi sosial di dalam kelompok serta cara mereka berinteraksi dengan kelompok lain

4. Pengalaman Bersama

Pengalaman bersama, seperti kegiatan sosial atau proyek kelompok, dapat memperkuat identitas kolektif dengan menciptakan kenangan dan sejarah bersama yang menjadi bagian dari identitas kelompok

Beberapa strategi dapat digunakan untuk membangun identitas kolektif melalui komunikasi interpersonal:

1. Komunikasi yang Terbuka dan Transparan

Mendorong komunikasi terbuka dan transparan di semua tingkatan organisasi.

2. Membangun Ritual dan Tradisi

Menciptakan ritual dan tradisi yang dapat memperkuat rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi.

3. Membangun Komunitas

Mendorong interaksi antar anggota organisasi di luar jam kerja, seperti kegiatan sosial dan rekreasi.

4. Memberikan Pengakuan dan Apresiasi

Memberikan pengakuan dan apresiasi kepada anggota yang berkontribusi terhadap organisasi.

5. Menciptakan Cerita Bersama

Menciptakan cerita bersama yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi.

Membentuk identitas kolektif organisasi merupakan proses yang berkelanjutan yang membutuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Melalui komunikasi yang terbuka, transparan, dan bermakna, organisasi dapat membangun persepsi bersama, rasa memiliki, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Menciptakan Budaya Penyelesaian Konflik yang Konstruktif

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Namun, konflik tidak selalu berdampak negatif. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi katalisator untuk perubahan, inovasi, dan pertumbuhan

Konflik terjadi ketika terdapat perbedaan persepsi, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Penyelesaian konflik yang konstruktif bertujuan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang menghasilkan solusi yang memuaskan semua pihak, sekaligus memperkuat hubungan antar anggota organisasi.

Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk membangun budaya penyelesaian konflik yang konstruktif dalam organisasi:

1. Komunikasi yang Terbuka dan Jujur

Mendorong komunikasi terbuka dan jujur antara anggota organisasi, sehingga konflik dapat diidentifikasi dan diatasi sejak dini.

2. Fokus pada Solusi

Alih-alih menyalahkan satu sama lain, dorong anggota organisasi untuk fokus pada solusi yang dapat diterima semua pihak.

3. Menghormati Perbedaan

Ajarkan anggota organisasi untuk menghargai perbedaan pendapat dan perspektif, serta mendorong mereka untuk mencari solusi yang mengakomodasi semua kepentingan.

4. Mempromosikan Kolaborasi

Dorong anggota organisasi untuk bekerja sama dalam menyelesaikan konflik, dengan tujuan mencapai solusi yang menguntungkan semua pihak.

5. Melatih Keterampilan Resolusi Konflik

Berikan pelatihan kepada anggota organisasi tentang keterampilan resolusi konflik, seperti negosiasi, mediasi, dan manajemen konflik.

6. Membangun Kepercayaan

Kepercayaan merupakan fondasi penting untuk membangun budaya penyelesaian konflik yang konstruktif. Dorong anggota organisasi untuk saling percaya dan menghormati satu sama lain.

Budaya penyelesaian konflik yang konstruktif memberikan banyak manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja

Dengan menyelesaikan konflik secara konstruktif, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas.

2. Memperkuat Hubungan Antar Anggota

Budaya penyelesaian konflik yang konstruktif dapat memperkuat hubungan antar anggota organisasi, menciptakan iklim kerja yang positif dan harmonis.

3. Meningkatkan Inovasi

Konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat

Budaya penyelesaian konflik yang konstruktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua anggota organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepercayaan, nilai, norma, transparansi, identitas kolektif, dan budaya penyelesaian konflik yang konstruktif adalah fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang produktif, harmonis, dan dinamis. Kepercayaan dibangun melalui komunikasi yang transparan, konsistensi tindakan, penghargaan, dan pemberian otonomi kepada anggota organisasi. Nilai dan norma bersama memperkuat kohesi sosial dan identitas kolektif, yang mendukung kelangsungan budaya kerja positif. Sementara itu, transparansi dan keterbukaan tidak hanya meningkatkan akuntabilitas tetapi juga mencegah konflik destruktif dalam organisasi.

Dalam membangun identitas kolektif organisasi, komunikasi interpersonal berperan sentral. Interaksi yang efektif menciptakan pemahaman bersama mengenai tujuan, nilai, norma, dan pengalaman bersama, yang memperkuat rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi. Komunikasi terbuka dan transparan juga menjadi dasar dalam membentuk budaya penyelesaian konflik yang konstruktif, memungkinkan konflik diselesaikan dengan cara yang memperkuat hubungan antarindividu serta meningkatkan inovasi.

Komunikasi interpersonal adalah alat strategis yang mendukung integrasi individu ke dalam organisasi, menciptakan kepercayaan, memperkuat nilai dan norma, membangun identitas kolektif, serta membentuk budaya kerja yang harmonis. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya saing.

5. DAFTAR REFERENSI

- Devito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. Boston: Pearson.
- Hakim, A., Rizki, S., & Sura, T. (2020). Komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai: studi empiris pada dinas sumberdaya air bina marga sulawesi tenggara. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 091-099. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.2025>
- Herlambang, E., & Fuadi, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, 12(1), 33–50. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v12i1.437>
- Hermawan, A. (2023). Optimasi peningkatan engagement guru melalui penguatan efikasi diri, komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10), 2104-2117. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i10.943>
- Mamikos. (2023). *Jenis-Jenis Identitas Individu dan Identitas Kelompok*. Kumparan.
- Manurung, A. S., Alfikri, M., & Achiriah. (2021). Komunikasi interpersonal terhadap penggunaan media sosial di kalangan mahasiswa ilmu komunikasi UIN Sumatera Utara. *Algebra*, 1(4), 1-8. <https://yana.web.id/index.php/algebra/article/view/4230199>
- Mulyana, D. (2008). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan riau. *Jurnal Literasiologi*, 11(1), 29–49. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v11i1.657>
- Priyatama, A. W., & Yuliana, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dalam Membentuk Identitas Budaya Kelompok Migran. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 2(4), 2023–2054.
- Raharso, S. (2011). Kepercayaan Dalam Tim. *Jurnal MANAJERIAL*, 10(2), 42–53. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2164>
- Rantung, G. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah perindustrian dan perdagangan kabupaten minahasa tenggara. *Jurnal Emba Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867-880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Ridjal, S., Fitriani, I., & Hasmin, E. (2023). A pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai dinas kebudayaan dan kepariwisataan prov. sulsel. *Movere Journal*, 5(02), 131-146. <https://doi.org/10.53654/mv.v5i02.358>
- Riyadi, S. (2023). Manajemen komunikasi interpersonal pimpinan dalam membentuk kohesivitas karyawan perusahaan konstruksi fajar utama karya. *Nivedana Jurnal Komunikasi Dan Bahasa*, 4(1), 161-171. <https://doi.org/10.53565/nivedana.v4i1.833>
- Ruffiah, R., & Muhsin, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1163–1177. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28347>
- Sosial, J. I. (2024). dan interaksi antar individu dalam konteks sosial yang. 3(11).

Sulistyaniningsih, E., Astuti, N., & Hidayat, N. (2022). Peningkatan kinerja guru melalui penguatan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v7i1.12706>