

BAB I

PENDAHULUAN

1.5 Latar Belakang Penelitian

Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan aktivitas dominan yang mendukung koordinasi, kolaborasi dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Cornelissen, 2020). Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat dalam menyampaikan informasi, namun juga memastikan pesan dapat diterima dengan baik, membangun hubungan yang harmonis, serta dapat menjadi landasan dalam merancang kebijakan dan menentukan arah organisasi. Dalam proses menciptakan dan bertukar pesan antar anggota organisasi, komunikasi memungkinkan terciptanya hubungan yang saling ketergantungan guna mendukung organisasi menghadapi berbagai perubahan dan tantangan (Goldhaber, 2008). Menurut Sutrisno (2010), komunikasi organisasi melibatkan perilaku selama proses pengorganisasian yang mencakup interaksi, transaksi dan pemahaman terhadap dinamika yang terjadi. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan lancar, meskipun tantangan seperti perbedaan persepsi antar anggota sering kali menjadi hambatan. Aktivitas komunikasi ini mencakup hubungan internal yang ada di antara karyawan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan serta hubungan eksternal organisasi dengan pihak di luar organisasi (Pace & Faules, 2006).

Dalam praktiknya, komunikasi organisasi terbagi menjadi dua proses penting, yaitu komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal melibatkan pertukaran gagasan antara manajemen dan karyawan yang mencakup alur komunikasi vertikal dari atas ke bawah (*downward communication*), dari bawah ke atas (*upward communication*), dan horizontal (*horizontal or lateral communication*) (Argenti, 2013). Komunikasi eksternal, di sisi lain, adalah menghubungkan organisasi dengan pihak luar. Di era persaingan industri yang semakin kompetitif, komunikasi internal menjadi sangat krusial karena memiliki peran dalam efisiensi sistem organisasi dan keberlangsungan bisnis (Hardjana,

2014). Dalam studi Agustini & Purnaningsih (2011) menunjukkan bahwa komunikasi internal mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi, menjadi saluran penting dalam mensosialisasikan aturan, nilai, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi. Dengan demikian, keberhasilan komunikasi internal menentukan sejauh mana organisasi dapat mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan bisnis.

Merujuk pada pentingnya komunikasi yang diperuntukkan untuk pihak internal organisasi, maka banyak organisasi yang saat ini berusaha untuk mengembangkan dinamika komunikasi internal yang terjadi di dalam setiap organisasi. Dinamika komunikasi internal dalam organisasi dapat diartikan sebagai aktivitas komunikasi seperti pertukaran pesan yang terjadi antar sesama rekan kerja. Komunikasi internal dibedakan menjadi komunikasi formal yang berisikan pesan dalam rangka memenuhi pencapaian tujuan dari organisasi dan komunikasi informal adalah pesan yang tidak berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi (Hardjana, 2014).

Secara teknis, komunikasi internal ini adalah sistem komunikasi formal yang menyampaikan informasi-informasi tentang pelaksanaan dari berbagai kegiatan dalam upaya pencapaian tujuan dari organisasi. Fungsi utama dari komunikasi internal ini adalah menjalankan dan memperluas tugas-tugas formal, koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dinamika komunikasi internal juga dipengaruhi oleh perubahan global yang drastis yang membuat keadaan lingkungan bisnis menjadi semakin kompleks dan penuh persaingan, sehingga menyebabkan disorientasi dan disorganisasi dalam organisasi. Dalam hal seperti ini, sistem komunikasi internal sering kali menjadi ruwet dan tidak dapat berjalan dengan baik (Hardjana, 2014).

Iklim komunikasi organisasi merupakan bagian penting dalam melakukan komunikasi internal. Dalam menghasilkan komunikasi yang baik, maka organisasi harus mampu untuk dapat membangun iklim komunikasi yang positif. Iklim komunikasi organisasi yang dimaksudkan di sini yaitu persepsi dari karyawan

tentang hubungan dan komunikasi dalam sebuah organisasi dan tingkat keterlibatan dan pengaruhnya (Goldhaber, 2008). Iklim komunikasi di sebuah organisasi dapat memberikan wawasan tentang bagaimana persepsi karyawan tentang komunikasi yang mereka terima, kualitas dari pesan keandalan pesan dan transparansi dari tempat mereka bekerja. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi proses keberhasilan suatu organisasi. Studi terdahulu dari Luthfi (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif merupakan gabungan dari iklim komunikasi dan budaya organisasi yang berperan sebagai nilai dan kepercayaan yang dapat menjadi titik pusat dari organisasi. Iklim komunikasi dapat menjadi salah satu yang memiliki peranan penting dalam kegiatan sehari-hari di dalam organisasi (Irawan & Venus, 2016; Ramadhani Sianturi et al., 2019).

Enam dimensi yang dimiliki dari iklim komunikasi organisasi yaitu pembuat keputusan bersama, kejujuran, kepercayaan, dan keterbukaan dalam melakukan komunikasi ke bawah serta mau mendengarkan dalam melakukan komunikasi ke atas dan memiliki perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi. Dalam membuat keputusan bersama berkaitan dengan kesempatan untuk melakukan komunikasi dan berkonsultasi dengan tingkat manajemen yang ada di atas agar dapat ikut berperan dalam melakukan pengambilan keputusan dan menentukan tujuan. Kejujuran menyangkut dengan hal jujur dan dapat berterus terang yang dapat mewarnai hubungan dalam organisasi. Keterbukaan ketika melakukan komunikasi dengan bawahan menyangkut adanya kemudahan dalam memperoleh informasi yang berkaitan dengan tugas-tugasnya sehingga memungkinkan untuk dapat berkoordinasi pekerjaan dengan yang unit-unit lain. Mendengarkan dalam melakukan komunikasi dengan atasan mengandung makna bahwa setiap atasan, pimpinan atau personil dalam organisasi harus mendengarkan saran dan informasi yang disampaikan dari bawahan. Perhatian dan tujuan yang berkinerja tinggi berarti melakukan pekerjaan dengan kualitas dan produktivitas tinggi serta dapat memberikan perhatian besar terhadap organisasi lainnya (Irawan & Venus, 2016)

Dalam iklim komunikasi organisasi ini penuh dengan rasa persaudaraan yang mendorong anggota organisasi untuk dapat berkomunikasi secara terbuka dan ramah-tamah dengan anggota lainnya. Namun, dalam komunikasi yang kurang sesuai atau kurang menarik di dalam sesama anggota organisasi dapat menimbulkan iklim yang tidak baik, sehingga menyebabkan berkurangnya interaksi dan komunikasi antar sesama anggota organisasi dan dapat membuat tujuan organisasi menjadi tidak tercapai dengan baik. Komunikasi yang kurang efektif sering kali terjadi di antara karyawan dikarenakan masalah pribadi atau bisa juga dikarenakan masalah internal dalam unit kerja. Selain itu aspek iklim komunikasi organisasi juga dapat menjadi salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian kinerja organisasi, karena iklim itu sendiri dapat mempengaruhi kepuasan yang ada dari para anggota organisasi

Kepuasan dalam melakukan komunikasi dapat membawa pengaruh terhadap keterlibatan dari masing-masing karyawan yang ada dalam sebuah organisasi. Kepuasan karyawan ini berhubungan dengan hasil yang akan didapatkan oleh sebuah organisasi, maka oleh karena itu kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan komunikasi menjadi sangat penting untuk dapat dilihat oleh organisasi dengan tujuan agar dapat tercapainya visi dan misi dari organisasi tersebut (Triyono & Riyantini, 2016) Kepuasan komunikasi bisa juga untuk menurunkan tingkat stres para karyawan, *turnover* dari karyawan dan juga jumlah absensi kehadiran karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya loyalitas dari para karyawan yang merupakan kenyamanan hubungan karyawan dengan perusahaan. Kenyamanan inilah yang membuktikan bahwa kontribusi terbesar dari rasa loyalitas yang dimiliki oleh para karyawan. Ada hal-hal lainnya yang di luar penghasilan yang dapat menyebabkan karyawan memiliki loyalitas kepada perusahaan (Goenawan & Surabaya, 2017)

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, maka dapat diketahui bahwa pada kajian tentang dinamika komunikasi internal dalam organisasi pendidikan tidak hanya fokus pada proses pertukaran isi pesan dan pesan yang ada dalam organisasi. Kajian terhadap iklim komunikasi organisasi dan gaya komunikasi juga memiliki

peranan penting untuk dapat melihat sejauh mana kepuasan komunikasi yang didapat dari anggota organisasi pendidikan tersebut. Hal ini menjadi selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hsu dan Huang (2017) yang menekankan bahwa dengan mempelajari gaya komunikasi dan iklim organisasi dalam dinamika komunikasi internal di organisasi dapat memperlihatkan kepuasan dari anggota organisasi. Studi ini memperlihatkan bagaimana gaya komunikasi dan iklim komunikasi dapat memberikan kontribusi positif untuk dapat meminimalkan kekhawatiran komunikasi dari para karyawan dan dapat meningkatkan partisipasi dari karyawan sehingga berujung pada pencapaian hasil visi dan misi organisasi.

Iklim komunikasi yang terbangun dalam sebuah organisasi akan membentuk budaya organisasi. Budaya dalam sebuah organisasi adalah cerminan kepribadian dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang menjadi instrumen kompetitif yang penting, terutama jika budaya itu mendukung pada strategi organisasi dan mampu mengatasi segala tantangan yang ada di lingkungan organisasi dengan cepat. Dalam hal ini, budaya organisasi menciptakan identitas yang dapat membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya, dan identitas ini akan menjadi keunggulan dari organisasi (Gibson et al., 2012). Berdasarkan penjelasan tersebut maka organisasi yang memiliki fondasi budaya yang kuat dan adaptif akan lebih siap untuk menghadapi persaingan dan perubahan.

Budaya organisasi merupakan peran utama dalam membentuk perilaku dari karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi ini merupakan nilai dan sikap yang dipercaya oleh karyawan sehingga menjadi dasar perilaku dan sikap ketika melakukan pekerjaan. Sikap dan nilai inilah yang telah terbentuk dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan untuk bersikap, berperilaku, berpikir sesuai dengan sikap dan nilai yang telah diyakini. Dengan kata lain, bahwa budaya ini dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Meutia & Husada, 2019). Budaya organisasi merupakan dasar filosofi dari organisasi yang memuat kepercayaan dan norma-norma serta nilai-nilai bersama untuk dapat menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu di dalam sebuah organisasi (Tintami et al., 2013).

Budaya organisasi juga berhubungan dengan iklim komunikasi organisasi, yaitu persepsi dari karyawan tentang hubungan dan komunikasi dalam sebuah organisasi dan tingkat keterlibatan dan pengaruhnya (Goldhaber, 2008). Iklim komunikasi di sebuah organisasi dapat memberikan wawasan tentang bagaimana persepsi karyawan tentang komunikasi yang mereka terima, kualitas dari pesan keandalan pesan dan transparansi dari tempat mereka bekerja. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi proses keberhasilan suatu organisasi. Studi terdahulu dari Luthfi (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif merupakan gabungan dari iklim komunikasi dan budaya organisasi yang berperan sebagai nilai dan kepercayaan yang dapat menjadi titik pusat dari organisasi.

Budaya organisasi dan iklim komunikasi organisasi bersifat dinamis, salah satu yang berperan dalam perubahan iklim komunikasi dan budaya organisasi adalah aspek kepemimpinan. Perubahan kepemimpinan dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh kuat terhadap budaya organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung agar dapat memfasilitasi pengembangan budaya organisasi yang positif (Hosseini et al., 2020) berganti maka budaya organisasinya mengalami perubahan dengan menyesuaikan visi dan misi organisasi yang baru.

Dalam memimpin sebuah organisasi tentunya harus memiliki keterampilan dalam memimpin, kekuasaan dan kewenangan dalam menjalankan tugasnya. Ketiga hal ini saling berkaitan dikarenakan kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang dapat membimbing, mempengaruhi, memimpin dan mengontrol pikiran dan tingkah laku orang lain yang berada di dalam pengawasannya ketika melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan menggunakan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya. Hal ini membawa dampak bahwa proses kepemimpinan dapat dilakukan dengan paksaan ataupun tanpa paksaan dalam situasi apa pun. Keterampilan kepemimpinan adalah hal yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Organisasi dapat berkembang dengan baik, pesat dan maju jika pimpinannya dapat menanggapi dengan cepat

terhadap perubahan yang terjadi serta dapat mampu beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan mampu untuk proaktif serta mengantisipasi dengan berbagai bentuk perubahan (Pace & Faules, 2006)

Dinamika komunikasi internal, iklim komunikasi dan budaya organisasi memiliki peranan penting bagi berbagai organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi. Akademi Televisi Indonesia merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi yang berada di bawah naungan dari Lembaga Layanan Dikti Wilayah III Institusi yang sudah berdiri dari tahun 1998 awalnya dikenal dengan nama Akademi Teknologi Komunikasi Informasi (ATKI). Dari awal didirikan, ATVI menjadi salah satu organisasi pendidikan tinggi dalam bidang komunikasi yang berbasis industri, namun saat ini spesifikasi tersebut menjadi ahli dalam bidang penyiaran dan pertelevisian. Sebagai perguruan tinggi yang berada di bawah naungan stasiun TV, karakteristik dari ATVI menjadi selaras dengan dunia industri dan dapat terlihat dalam proses perkuliahan, para mahasiswa dapat langsung melakukan kerja praktik dengan para praktisi (Media Indonesia.com, 2022).

Hal ini yang menjadi ciri khas ATVI, sehingga sejak tahun 2005 banyak mahasiswa yang tertarik mendaftar ke ATVI. Dalam perjalanannya ATVI membantu untuk mengatasi berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi dengan menggunakan pendekatan yang kolaboratif dan adaptif sehingga selaras dengan budaya SCM Group. Budaya Kerja dari SCM Group ini merupakan budaya kerja yang menjadi dasar dari budaya ATVI yang mengedepankan budaya yang kolaboratif, adaptif dan berorientasi pada solusi agar organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuan (Iskandar, 2023).

Sebagai organisasi yang bergerak dalam institusi pendidikan tinggi terutama bidang penyiaran dan pertelevisian, ATVI memiliki budaya kerja yang ditetapkan sebagai pedoman untuk membangun dan mengembangkan integritas individu karyawan yang dapat mencerminkan pelaksanaan dari visi dan misi organisasi yang didasari oleh “5C” yaitu *communicative* (komunikatif), *credible* (dapat dipercaya), *creative* (kreatif), *concern* (peka dan peduli), dan *customer care* (peduli pada

kekuasaan konsumen). Penerapan budaya organisasi ATVI ini tercermin pada sikap dan perilaku dari setiap karyawan ATVI. *Tagline* “5C” secara konsisten dipraktekkan dalam hubungan sosial sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi reputasi ATVI institusi pendidikan tinggi.

Selama kurang lebih 11 tahun perjalanan ATVI banyak ditemukan hambatan dalam dinamika komunikasi internal yang berperan pada pembentukan iklim komunikasi yang kurang positif serta tidak maksimalnya pengaplikasian budaya organisasi. Hal ini juga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Kurangnya koordinasi dan komunikasi internal yang tidak berjalan dengan baik menyebabkan munculnya rasa kurang percaya dari para karyawan terhadap pimpinan (hasil riset awal, 2024). ATVI yang awalnya beroperasi hanya dengan delapan (8) orang karyawan, yang terdiri dari empat (4) orang pimpinan dan enam (6) orang dosen tetap, kini telah berkembang menjadi institusi pendidikan dengan jumlah karyawan dan dosen sebanyak 35 orang. Namun, hambatan-hambatan komunikasi internal masih tetap terjadi.

Salah satu hal yang diidentifikasi memiliki peran dalam terbentuknya hambatan-hambatan komunikasi internal adalah kepemimpinan. ATVI yang awalnya berada di bawah kepemimpinan Drs. Eduard Depari, MA., M.Sc, kini berganti di bawah kepemimpinan Dr. Melitina Tecolu, S.E., M.M. Dahulu, dalam masa kepimpinan Eduard Depari ini sering kali dilakukan secara terbatas kepada unit tertentu saja, sehingga dapat ditemukan adanya penyampaian pesan yang hanya diberikan ke unit atau departemen tertentu saja, sehingga dalam unit lainnya tidak mengetahui dengan jelas arahan seperti apa untuk menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan yang bersifat hierarkis dan *top-down* ini membuat keputusan yang diambil hanya melibatkan sebagian unit, tanpa adanya keterbukaan untuk mendapatkan masukan dari seluruh karyawan. Hal ini menciptakan obrolan-obrolan informal yang terjadi di antara karyawan yang merasa tidak didengar oleh pimpinan. (sumber : hasil observasi lapangan peneliti, 2024)

Ketika kepemimpinan berganti ke Melitina, pimpinan baru berupaya menciptakan perubahan melalui pengenalan budaya organisasi "ATVI BISA", yang menekankan nilai-nilai kolaborasi, integritas dan adaptabilitas. Pergantian kepemimpinan ini juga beriringan dengan transformasi yang lebih besar dalam ekosistem ATVI, di mana organisasi berada di bawah naungan EMTEK Group melalui Surya Citra Media (SCM). Sebagai bagian dari akuisisi ini, nilai-nilai budaya korporasi EMTEK mulai diterapkan untuk memperkuat pola komunikasi internal di ATVI. Transformasi ini sejalan dengan perjalanan EMTEK yang sebelumnya juga sudah mengakuisisi Indosiar Visual Mandiri (IVM) tahun 2011 (Wikipedia, 2024). Akuisisi IVM menjadi bagian dari strategi besar EMTEK untuk memperluas dominasi di industri media dan penyiaran, sekaligus membawa dampak signifikan terhadap budaya organisasi di bawah bagian yang mengelolanya. Dengan integrasi ini, nilai-nilai kolaborasi dan solusi menjadi dasar bagi ATVI untuk memperkuat komunikasi internal di tengah tantangan yang ada. Namun, meskipun ada perubahan signifikan dalam kepemimpinan dan budaya organisasi, hambatan komunikasi internal tetap ditemukan. Beberapa kendala yang muncul termasuk penyampaian pesan yang kurang merata dan pelaksanaan operasional yang tidak selalu mempertimbangkan kondisi nyata di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pergantian kepemimpinan dan perubahan budaya telah dilakukan, implementasi nilai-nilai tersebut membutuhkan upaya yang lebih konsisten untuk dapat meningkatkan efektivitas komunikasi internal di ATVI.

Selain itu ketika ditemukan adanya masalah yang terjadi di dalam organisasi sehingga memerlukan adanya rapat untuk pengambilan keputusan, pimpinan saat itu mengundang bagian-bagian yang hanya terkait dengan topik permasalahan yang akan dibahas. Dalam pengambilan keputusan, pimpinan mengandalkan penyampaian pesan satu arah dengan asumsi bahwa bawahan sudah memahami arahan tanpa diskusi mendalam. Di saat kepemimpinan sudah berganti ke Melitina, pimpinan baru membuat perubahan dalam budaya organisasi "ATVI BISA" serta menaruh harapan agar semua karyawan dapat memahami budaya ini dan meminimalkan adanya ketidakharmonisan dalam organisasi. Namun dalam hal ini,

masih sering ditemukan hambatan-hambatan yang serupa dengan era kepemimpinan Eduard. Meskipun pimpinan baru berupaya untuk merangkul semua karyawan, hambatan tetap ditemukan, seperti penyampaian pesan yang tidak tersosialisasikan dengan baik sehingga pelaksana kegiatan sering menerima arahan dari sesama rekan kerja. Selain itu, pelaksana operasional sering kali dipercayakan kepada bawahan tanpa mempertimbangkan kondisi lapangan. Tidak adanya keterbukaan dalam menyampaikan pesan membuat pencapaian tujuan dari organisasi menjadi tidak baik selain itu hal ini sejalan dengan temuan yang didapatkan pada penelitian Lannes (2021) bahwa komunikasi yang efektif menjadi kunci utama untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan efektivitas organisasi.

1.5 Rumusan Masalah

Ketika pemimpin dalam organisasi mengalami pergantian maka terjadi perubahan dalam komunikasi internal, iklim komunikasi dan budaya organisasi. Perubahan budaya juga mengali perubahan. Hal ini yang terjadi pada ATVI. Perubahan kepemimpinan dapat menyebabkan adanya resistensi atau kebingungan yang ada di kalangan karyawan. Adanya perubahan pimpinan maka gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi yang dilakukan pimpinan juga akan mengalami perubahan, maka secara langsung juga dapat mengubah cara pesan dapat tersampaikan, dipahami dan diimplementasikan oleh karyawan. Dalam masa transisi kepemimpinan, pimpinan berusaha untuk mencoba agar dapat memperkenalkan budaya kerja, nilai-nilai baru tanpa strategi komunikasi yang inklusif sehingga hal inilah yang dapat menyebabkan adanya resistensi dan kebingungan yang terjadi di kalangan karyawan. Selain itu, dikarenakan gaya kepemimpinannya satu arah yaitu dimana pimpinan hanya memberikan instruksi tanpa mendengarkan masukan dari karyawannya. Hal inilah yang dapat membuat efektivitas organisasi menjadi menurun. Oleh karena itu, dalam memahami dan mengelola dinamika komunikasi internal merupakan faktor utama untuk dapat

meningkatkan kepuasan komunikasi internal dan mencapai hasil yang baik di dalam organisasi agar bisa mewujudkan pencapaian dari organisasi.

1.5 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan perumusan masalah yang diatas, maka didapat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana dinamika komunikasi internal yang terjadi di ATVI?
2. Apa iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di ATVI?
3. Bagaimana pembentukan budaya organisasi di ATVI seiring dengan perubahan kepemimpinan yang terjadi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan perumusan masalah yang diatas, maka didapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan dinamika komunikasi internal di ATVI
2. Mengkaji dan mendeskripsikan iklim komunikasi organisasi yang terbentuk di ATVI
3. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan pembentukan budaya organisasi dengan adanya perubahan kepemimpinan di ATVI

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kajian bidang komunikasi organisasi terkait dengan dinamika komunikasi internal dalam konteks penguatan budaya organisasi dan membangun iklim komunikasi yang positif. Selain itu, penelitian ini adalah untuk menerapkan teoritis terhadap konsep dan teori komunikasi terkait dengan komunikasi internal organisasi dalam konteks budaya organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperjelas konsep dan teori yang

sudah ada sehingga dapat semakin berkembang dan dipergunakan untuk penelitian lainnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru untuk institusi pendidikan lainnya. Dengan harapan agar dapat memberikan pandangan ke dalam organisasinya, sehingga dapat mengoptimalkan hal-hal yang masih kurang sesuai menjadi sesuai dan bermanfaat bagi organisasi, pimpinan serta karyawan ATVI.

