Journal of Digital Community Services
Volume 02, Nomor 02, Tahun 2025
Halaman: 42 -46
First published: 14 – 07 - 2025

Penyuluhan Komunikasi Organisasi bagi Siswa SMK YPKK 2 Sleman

Kristiana Sri Utami[1], Jumadi[2], Bahri[3], Ainun Hertikasari[4], Bangun Putra Prasetya[5], Bhenu Artha[6]
[1,2,5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram
[3,6]Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram
[4]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram
Email Author: utamisiswaya2@gmail.com[1], jmd.mataram@gmail.com[2], bahriwidyamataram@gmail.com[3], ainunhertikasari@gmail.com[4], bangunputraprasetya@gmail.com[5], bhenoz27@gmail.com[6*]

Kata Kunci:
Komunikasi, Organisasi, Kinerja, Penyuluhan

Abstrak

Organisasi dan komunikasi terkait satu sama lain. Untuk keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, komunikasi sangat penting. Para siswa SMK YPKK 2 Sleman ingin belajar tentang komunikasi dan organisasi melalui pengabdian masyarakat ini. Siswa SMK YPKK 2 Sleman ini melakukan pengabdian masyarakat dengan metode penyuluhan. Setelah penyuluhan selesai, 96,77% audiens memiliki pemahaman tentang komunikasi dan organisasi. Mereka juga memiliki pemahaman tentang organisasi dan komunikasi, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya keinginan mereka untuk mempelajari komunikasi dalam organisasi.

Keywords:
Communication, Organization, Performance, Extension

Abstrack

Organization and communication are related to each other. For the sustainability and success of the organization, communication is very important. The students of SMK YPKK 2 Sleman want to learn about communication and organization through this community service. The students of SMK YPKK 2 Sleman conducted community service using counseling method. After the counseling was completed, 96.77% of the audience had an understanding of communication and organization. They also have an understanding of organizations and communication, as shown by their eagerness to learn about communication in organizations.

Copyright © 2025 **Kristiana Sri Utami**
*This work is licensed under a **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Komunikasi memainkan peran penting dalam mengatur dan membentuk organisasi (Cooren et al., 2011). Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting untuk keberadaan dan kesuksesan organisasi (Singh, 2015). Manajer bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk komunikasi dan membangun saluran yang diperlukan (Singh, 2015). Proses komunikasi melibatkan beberapa tahap, termasuk memilih media yang sesuai, mempertimbangkan kebutuhan penerima, pengkodean yang tepat, transfer, interpretasi, dan umpan balik (Singh, 2015).

Proses tim, seperti komunikasi dan berbagi informasi, digambarkan oleh teori manajemen tentang efektivitas tim. Faktor-faktor yang menentukan hasil termasuk dalam kategori ini (Crawford & Lepine, 2013; Gong et al., 2013), sebaliknya, model informal tidak dapat memberikan prediksi kuantitatif yang akurat (Csaszar, 2019; Grand et al., 2016; Kozlowski, 2015). Hasil kerja setiap anggota tim sangat penting bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Anggota tim seringkali gagal berbagi informasi penting, meskipun komunikasi sangat penting (Dietrichson et al., 2022).

Metode yang tepat diperlukan untuk memahami proses tim yang sangat dinamis dan berkembang dari waktu ke waktu. Metode observasi diperlukan untuk mengamati tim dalam situasi yang sebenarnya (Klonek et al., 2020). Koordinasi adalah masalah besar dalam pengaturan yang saling bergantung dan saling melengkapi (Ennen & Richter, 2009), seperti ketika input individu dengan kualitas rendah mempengaruhi output seluruh tim atau organisasi secara proporsional. Ini adalah karakteristik tim lintas fungsi, di mana setiap fungsi sangat penting untuk kesuksesan tim secara keseluruhan.

**Corresponding author's e-mail: utamisiswaya2@gmail.com*

e-ISSN: 3046-7527

METODE

Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan kepada siswa SMK YPKK 2 Sleman di Gedung SMK YPKK 2 Sleman yang berlokasi di Jalan Pemuda, Wadas, Tridadi, Sleman dengan menggunakan metode penyuluhan. Audiens sasaran sejumlah 124 siswa. Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada hari Kamis, 24 April 2025, dimulai pukul 08.30 WIB. Penyuluhan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman serta kesadaran para siswa tentang komunikasi dan organisasi, serta disertai contoh-contoh penerapan komunikasi organisasi khususnya untuk sekolah, kemudian dilanjutkan dengan diskusi, serta tanya jawab. Penyuluhan ini menggunakan video penunjang materi yang dioperasikan menggunakan komputer jinjing.

Kegiatan ini dilaksanakan pada bulan April dan Mei 2025, dimulai dengan peninjauan lokasi pada bulan April minggu pertama, selanjutnya perizinan dilaksanakan pada minggu kedua. Pelaksanaan penyuluhan dilaksanakan pada bulan April minggu ketiga. Pembuatan laporan akhir dilaksanakan pada bulan Mei minggu pertama.

HASIL DAN PEMBHASAN

Beberapa tahapan dilalui untuk pelaksanaan penyuluhan ini. Pertama, persiapan untuk penyuluhan, termasuk membaca literatur tentang komunikasi dan organisasi; kedua, menyiapkan bahan dan alat untuk penyuluhan komunikasi dan organisasi untuk siswa SMK YPKK 2 Sleman; tiga, menentukan tanggal dan durasi pengabdian; dan empat, menentukan dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan. Pengabdi memberikan beberapa pertanyaan tentang komunikasi dan organisasi setelah memberikan pemahaman tentang organisasi. Peserta yang mengetahui tentang komunikasi dalam organisasi 24,19% dan yang tidak mengetahui 75,81%.

Hirarki, yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi, adalah bagian mendasar dari kerja organisasi dan penentu status dan kekuasaan (Wen et al., 2025). Ini adalah cara alami untuk menyelesaikan tugas, bertanggung jawab, berkomunikasi, dan membuat keputusan dalam hirarki organisasi (Wen et al., 2025). Berbagai bentuk hirarki telah diadopsi agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Anderson dan Brown (2010) telah meninjau penelitian sebelumnya dari kelompok kecil hingga organisasi besar dan menemukan bahwa hirarki yang lebih curam merupakan pedang bermata dua, dengan demikian, mereka mengembangkan lima kondisi untuk memoderasi dampak kecuraman hirarki pada organisasi.

Studi konstitusi komunikatif organisasi memiliki tiga aliran utama, termasuk Montreal School of Organizational Communication, Model Empat Aliran, dan Teori Sistem Sosial Luhmann (Schoeneborn et al., 2014). Komunikasi diperlukan bagi organisasi untuk beroperasi dan membuat keputusan, yang terutama terjadi pada tiga tingkat: tingkat interpersonal, antar kelompok, dan tingkat organisasi (Sharma, 2015). Komunikasi antar level organisasi juga ditunjukkan dalam studi dampak peristiwa: peristiwa yang berasal dari level hirarki mana pun dapat menyebabkan dampak pada level yang sama atau level lain (atas dan bawah) di seluruh organisasi, yang dapat memicu perilaku dan peristiwa baru (Morgeson, et al., 2015). Untuk cara komunikasi dalam organisasi, email adalah cara yang efisien untuk bertukar informasi, meskipun karyawan lebih menyukai interaksi tatap muka, interpersonal, dan dialogis (Wen et al., 2025).

e-ISSN: 3046-7527



Gambar 1. Pengabdi memberikan materi

Email yang sering digunakan dalam organisasi dapat menjadi dasar untuk membangun jaringan komunikasi, sehingga menjadi sumber daya yang berharga untuk mempelajari aliran dan hierarki informasi organisasi (Quintane & Carnabuci, 2016). Dengan merepresentasikan karyawan dan koneksi dengan node dan link dalam jaringan sosial (Cai et al., 2023). Menciptakan, memperoleh, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan dalam organisasi dikenal sebagai manajemen pengetahuan (Obeidat et al., 2016). Banyak ahli menekankan betapa pentingnya manajemen pengetahuan untuk kesuksesan dan daya saing organisasi (Ogutu et al., 2023). Sumber daya manusia, modal intelektual, praktik manajemen, strategi dan struktur organisasi, dan sumber daya teknologi adalah beberapa faktor organisasi yang harus dipertimbangkan untuk mengelola pengetahuan dengan baik (Mehrez et al., 2021).

Keragaman generasi di sebagian besar organisasi juga membantu menyesuaikan diri dengan lingkungan digital (Meret et al., 2018). Metode ini digunakan untuk memungkinkan komunikasi dua arah dan pembelajaran antara generasi yang berbeda (Richards et al., 2023). Manajemen pengetahuan dan prosedur transfer pengetahuan harus mempertimbangkan koeksistensi generasi (Iraola & Dies, 2024). Anggota organisasi memiliki pengetahuan yang sangat penting untuk kesuksesan organisasi, terlepas dari generasi mereka (Ahmad & Karim, 2019). Setelah penyuluhan, diberikan pertanyaan kepada para peserta. Hasil menunjukkan bahwa 96,77% peserta telah mengetahui tentang materi pengabdian yang disampaikan.



Gambar 2. Pengabdi bersama para peserta

KESIMPULAN

Peserta mulai belajar tentang komunikasi dan organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh keinginan mereka untuk belajar tentang bagaimana komunikasi digunakan dalam organisasi. Mereka juga mulai belajar tentang bagaimana komunikasi dapat diterapkan dalam organisasi, dan bagaimana komunikasi yang baik dapat membantu perkembangan organisasi. Memberikan pemahaman tentang administrasi organisasi adalah saran berikutnya untuk pengabdian masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

Anderson, C., & Brown, C. E. (2010). The functions and dysfunctions of hierarchy. Research in Organizational Behavior, 30, 55–89.

Cai, M., Luo, H., Meng, X., Cui, Y., & Wang, W. (2023). Network distribution and sentiment interaction: Information diffusion mechanisms between social bots and human users on social media. Information Processing & Management, 60(2), 103197.

Cooren, F., Kuhn, T., Cornelissen, J. P., & Clark, T. (2011). Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. Organization Studies, 32(9), 1149–1170.

Crawford, E. R., & Lepine, J. A. (2013). A Configural Theory of Team Processes: Accounting for The Structure of Taskwork and Teamwork. The Academy of Management Review, 38(1), 32–48.

Csaszar, F. A. (2019). Certum Quod Factum: How Formal Models Contribute to the Theoretical and Empirical Robustness of Organization Theory. Journal of Management, 46(7).

Dietrichson, J., Gudmundsson, J., & Jochem, T. (2022). Why don't we talk about it? Communication and coordination in teams. Journal of Economic Behavior & Organization, 197, 257-278.

Ennen, E., & Richter, A. (2009). The Whole Is More Than the Sum of Its Parts - Or Is It? A Review of the Empirical Literature on Complementarities in Organizations. SSRN Electronic Journal, 36, 15666.

Gong, Y., Kim, T., Lee, D., & Zhu, J. (2013). A Multilevel Model of Team Goal Orientation, Information Exchange, and Creativity. Academy of Management Journal, 56, 827-851.

Grand, J. A., Braun, M. T., Kuljanin, G., Kozlowski, S. W. J., & Chao, G. T. (2016). The dynamics of team cognition: A process-oriented theory of knowledge emergence in teams. [Monograph] Journal of Applied Psychology, 101, 1353-1385.

Iraola, E. I. & Dies, F. (2024). Procedures for transferring organizational knowledge during generational change: A systematic review. Heliyon, 10, 5, 1-11.

Klonek, F. E., Meinecke, A. L., Hay, G., & Parker, S. K. (2020). Capturing Team Dynamics in the Wild: The Communication Analysis Tool. Small Group Research, 51(3), 303-341.

Kozlowski, S. W. J. (2015). Advancing research on team process dynamics: Theoretical, methodological, and measurement considerations, Organizational Psychology Review, 5(4), 270-299.

Mehrez, A. A. A., Alshurideh, M., Kurdi, B. A., Salloum, S. A. (2021). Internal factors affect knowledge management and firm performance: a systematic review, in: Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020, Advances in Intell. Systems and Computing, Springer.

Meret, C. Fioravanti, S., Iannotta, M., & Gatti, M. (2018). The Digital Employee Experience: Discovering Generation Z. Digital Technology and Organizational Change: Reshaping Technology, People, and Organizations Towards a Global Society, Springer, Vol. 23, 241–256.

Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event System Theory: An Event-Oriented Approach to the Organizational Sciences. Academy of Management Review, 40(4).

Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M. Masa'deh, R. E., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: an empirical study on Jordanian consultancy firms, Manag. Res. Rev., 39, 10.

Ogutu, H., El Archi, Y., David, L. D. (2023). Current trends in sustainable organization management: a bibliometric analysis, Oeconomia Copernicana, 14, 1, 11–45.

Quintane, E., & Carnabuci, G. (2016). How Do Brokers Broker? Tertius Gaudens, Tertius Iungens, and the Temporality of Structural Holes. Organization Science, 27(6).

e-ISSN: 3046-7527

Richards, M. B., Becker, K. L., & Stollings-Holder, J. (2023). Escaping generational conflict: using gamification to examine intergenerational communication & problem-solving, Rev. of Managerial Sci., 1–20.

Schoeneborn, D., Blaschke, S., Cooren, F., McPhee, R. D., Seidl, D., & Taylor, J. R. (2014). The three schools of CCO thinking: Interactive dialogue and systematic comparison. Management Communication Quarterly, 28(2), 285–316.

Sharma, P. R. (2015). Organizational Communication: Perceptions of Staff Members' Level of Communication Satisfaction and Job Satisfaction. East Tennessee State University.

Singh, M. (2015). Effective Organization Communication. International Journal of Research and Development, 3(2), https://ssrn.com/abstract=2580070.

Wen, T., Chen, Y., Syed, T. A., & Ghataoura, D. (2025). Examining communication network behaviors, structure and dynamics in an organizational hierarchy: A social network analysis approach. Information Processing and Management, 62, 103927.