

**ANALISIS PERUBAHAN POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA
MASA *WORK FROM HOME*
(Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)**

(Skripsi)

Oleh

Karenina Amanda Putri

NPM 1816031016



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2023**

ABSTRAK

ANALISIS PERUBAHAN POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA MASA *WORK FROM HOME* (Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)

Oleh

KARENINA AMANDA PUTRI

Kondisi covid-19 membuat kegiatan berubah secara drastis baik dari segi dunia pendidikan maupun pekerjaan. Hampir disemua kegiatan yang bersifat pertemuan menjadi bekerja dari rumah. Hal ini dilakukan agar tidak tersebar luasnya penyebaran pandemi covid-19 dan hal ini juga berpengaruh terhadap perubahan pola komunikasi didalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perubahan pola komunikasi antar karyawan selama masa *work from home*, hambatan-hambatan komunikasi organisasi serta efek yang ditimbulkan dari kebijakan *work from home* ini terhadap lini organisasi Radar Lampung sebagai sebuah perusahaan media. Metode dalam penelitian ini berupa deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dengan adanya kebijakan untuk penerapan pembatasan kegiatan dan bekerja dari rumah (*work from home*), telah memberikan perubahan bagi Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung. Proses komunikasi yang umumnya terjadi dengan intens harus berkurang karena adanya keterbatasan dan hambatan yang terjadi. Pola komunikasi yang diterapkan dalam struktur organisasi Radar Lampung secara umum adalah komunikasi rantai, yang memungkinkan anggota bisa berkomunikasi secara langsung dengan anggota lainnya. Pola ini kemudian berubah sejak adanya penerapan *WFH* dimana komunikasi yang terjadi menjadi terpusat dengan pola roda. Pola ini membuat komunikasi anggota Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung menjadi terasa kurang efektif, selain itu dengan adanya *WFH*, hambatan-hambatan komunikasi lainnya juga ikut muncul seperti hambatan teknis, bahasa, dan jarak, yang disebabkan oleh berbagai faktor dari personal anggota divisi maupun dari sistem dan kebijakan organisasi sendiri.

Kata kunci : Perubahan Pola Komunikasi, *Work From Home*, Pandemi COVID-19

ABSTRACT

ANALYSIS OF CHANGES IN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PATTERNS DURING WORK FROM HOME (Case Study of Radar Lampung Business and Partnership Division)

By

KARENINA AMANDA PUTRI

The condition of covid-19 has made activities change drastically both in terms of the world of education and work. Almost all meeting activities are working from home. This is done so that the spread of the Covid-19 pandemic does not spread and this also affects changes in communication patterns within the organization. The purpose of this study is to determine changes in communication patterns between employees during the work from home period, organizational communication barriers and the effects of this work from home policy on Radar Lampung's organizational lines as a media company. The method in this research is descriptive qualitative. Sources of data in this study came from primary and secondary data obtained through observation, interviews and documentation. After the data is collected then analyzed to get a conclusion. Based on the results of the study it was found that the existence of a policy for implementing restrictions on activities and working from home (work from home), had made changes to the Radar Lampung Business and Partnership Division. The communication process which generally occurs intensely must be reduced because of the limitations and obstacles that occur. The communication pattern applied in Radar Lampung's organizational structure in general is chain communication which allows members to communicate directly with other members. This pattern has changed since the implementation of WFH where the communication that occurs has become centralized with a wheel pattern. This pattern makes the communication of members of the Radar Lampung Business and Partnership Division feel less effective, besides that with WFH, other communication barriers also arise such as technical barriers, language, and distance, which are caused by various factors from the personal members of the division and from organization's own systems and policies.

Keywords: Changes in Communication Patterns, Work From Home, The COVID-19 Pandemic

**ANALISIS PERUBAHAN POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA
MASA WORK FROM HOME
(Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)**

Oleh

Karenina Amanda Putri

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU KOMUNIKASI

Pada

**Jurusan Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **ANALISIS PERUBAHAN POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PADA MASA *WORK FROM HOME* (Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)**

Nama Mahasiswa : **Karenina Amanda Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1816031016**

Program Studi : **Ilmu Komunikasi**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Vito Frasejya, S.Sos., M.Si.
NIP. 198705272019031011

1. **Komisi Pembimbing**

Wulan Suciska, S.I.Kom., M.Si.
NIP.198007282005012001

2. **Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi**

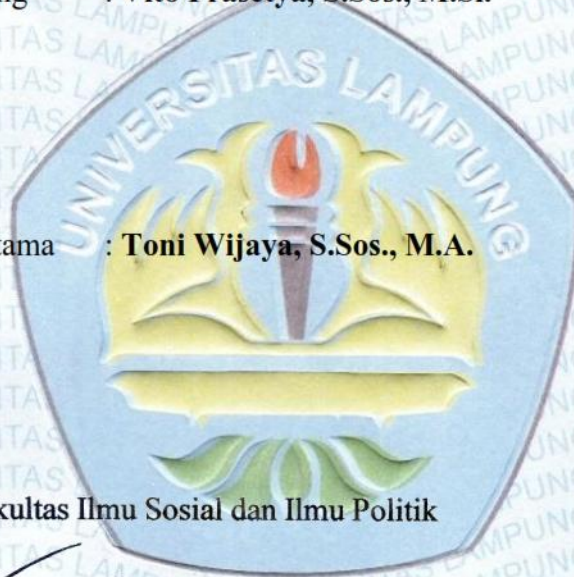
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Pembimbing : **Vito Frasetya, S.Sos., M.Si.**



Penguji Utama : **Toni Wijaya, S.Sos., M.A.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **03 Februari 2023**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karenina Amanda Putri

NPM : 1816031016

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Alamat : Jl. Drs. Warsito G. Malabar no.16 Teluk Betung Utara, Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Perubahan Pola Komunikasi Organisasi Pada Masa *Work From Home* (Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)” adalah benar-benar hasil karya ilmiah saya sendiri, bukan plagiat (milik orang lain) ataupun dibuat oleh orang lain.

Apabila dikemudian hari hasil penelitian atau tugas akhir saya ada pihak-pihak yang merasa keberatan, maka saya akan bertanggung jawab dengan peraturan yang berlaku dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan tekanan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, 03 Februari 2023
Yang membuat pernyataan,



Karenina Amanda Putri
NPM 1816031016

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 21 September 1999. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Novian Priahutama dan Ibu Lailaria Mukaffie. Penulis mengawali Pendidikan di TK Tunas Mekar Indonesia yang diselesaikan pada tahun 2006, lalu melanjutkan Pendidikan formal di SD Kartika II-5. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015, dan SMAN 2 Bandar Lampung selesai pada tahun 2018. Penulis mengikuti Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) akhirnya terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Jurusan Ilmu Komunikasi melalui jalur seleksi tersebut pada tahun 2018.

Semasa menjadi mahasiswi, penulis aktif sebagai anggota bidang Advertising HMJ Ilmu Komunikasi periode 2019/2020 dan organisasi internasional bernama AIESEC in Universitas Lampung pada bidang *Outreach Relation Staff of External Relations*. Pada awal tahun 2021, penulis melakukan Kuliah Kerja nyata (KKN) di Kelurahan Batu Putuk selama 40 hari. Tahun 2021 ini juga penulis melaksanakan Magang MBKM di Radar Lampung serta mengikuti kegiatan ekstra kampus sebagai *volunteer* pada Lembaga Swadaya Masyarakat berbasis Lingkungan yaitu Gajahlah Kebersihan. Penulis juga mengikuti ajang pemilihan Muli Mekhanai Kota Bandar Lampung tahun 2022 yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata Kota Bandar Lampung dengan berhasil meraih Juara 1.

MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui,”

(QS Al-Baqarah: 216)

“God’s Timing is Perfect Timing”

(Unknown)

PERSEMBAHAN

**Terucap syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, ku persembahkan karya ini
sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:**

Papaku Novian Priahutama dan Mamaku Lailaria Mukaffie

Yang selalu berkorban, senantiasa mendoakanku, memberikan kasih sayang, dan
mendukungku, kalianlah semangat terbesar dalam hidupku

Keluarga besarku

Yang selalu memberiku semangat dan selalu menyayangiku

Para Pendidikku (Guru dan Dosen)

Yang telah memberi ilmu-ilmu yang bermanfaat, nasehat, serta memberikan
bimbingan dan pengajaran materi dan kehidupan

Sahabat-sahabatku

Yang memberikan semangat untukku dan selalu menghiburku

Untuk diriku sendiri yang telah berjuang sampai ditahap ini

Serta Almamater Tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, karena atas rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Perubahan Pola Komunikasi Organisasi Pada Masa *Work From Home* (Studi Kasus Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan)”. Sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar strata satu (S1) di Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan. Namun penulis berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki selama perkuliahan, serta berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan laporan ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A. IPM. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Wulan Suciska, S.I.Kom., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Toni Wijaya, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung serta selaku dosen pembahas penulis. Terima kasih atas ilmu, dukungan, masukan, kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Bapak Vito Frasetya, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih atas ilmu, dukungan, masukan, kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si selaku Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staf Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Teruntuk Papaku Novian Priahutama, Mamaku Lailaria Mukaffie, Adikku Abrahm, dan Nenekku Qoyimah serta segenap keluarga besarku Om dan Tante, terima kasih sebesar-besarnya atas cinta dan kasih sayang yang kalian berikan selama ini. Terima kasih juga atas doa yang tulus yang selalu kalian panjatkan setiap harinya untuk keberhasilanku. Terimakasih karena selalu mendukung segala sesuatu padaku yang menurut kalian sesuatu hal yang baik. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu melindungi kalian.
9. Sahabatku Tersayang, Afifah Rizqy, St. Dini Millinitri, Ajeng Prihandini, dan Ailsa Arrafiani. Terimakasih telah menemani perjalananku sejak dibangku SMP sampai sekarang. Terimakasih atas kebersamaan, cinta, dan tawa yang selalu hadir dalam pertemanan ini.
10. Sahabat Terbaik, Yofira Sintya Dewi, Katrina Rosalba Irsal, Alifia Rachma Putri, dan Sabira Fahiranisa. Terimakasih telah hadir dan mewarnai hari-hariku sejak SMA. Semoga pertemanan kita bisa terus terjalin sampai kapanpun.
11. Sahabat Terkasih Ananda dan Inisti. Tempatku berkeluh kesah, bertukar pikiran, berbagi canda dan tawa. Terimakasih telah menemaniku sejak awal perkuliahan. Beruntungnya saya ketika bersama kalian selalu nyaman untuk menjadi diri sendiri. Wolf u!
12. Teman-teman perkuliahan, Alfian, Madew, Aqila, Ganesh, Mega, Lisya, Dimas, Rakha, Udin, Shendy dan lain-lain yang telah mewarnai hari-hari selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Lampung. Terimakasih atas bantuan yang diberikan.
13. Teman-teman KKN Batu Putuk 2021 Anjeng, Amel, Nabil, dan Waliyyan. Serta teman-teman AIESEC-ku Marlis, Kak Rege, Kak Desi, Sulis, Dela.

Terimakasih atas kenangan manis dan pelajaran berharga yang telah diberikan. Terimakasih tetap menjalin komunikasi baik hingga sekarang. Semoga canda dan tawa akan tetap hadir dalam pertemanan kita sampai kita tua kelak.

14. Almamater Tercinta Universitas Lampung beserta segenap Mahasiswa Fakultas Hukum Unila angkatan 2018. Semangat dan sukses untuk kita semua.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
16. Teruntuk diriku. Terimakasih telah bertahan dan berjuang hingga sampai dititik ini. Semua lelah dan air mata kelak tak ada yang sia-sia. Dear future me, spending night and fight for your laziness just to finished this task is all worthed. Rintangan dan tantangan baru untuk suksesmu telah menunggu di depan mata. Semangat!

Bandar Lampung, 10 Februari 2023

Penulis,

Karenina Amanda Putri

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vii
I. PENDAHULUAN.	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Kerangka Pikir	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori.....	15
2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi	15
2.2.2 Dimensi Komunikasi Organisasi.....	16
2.2.3 Fungsi Komunikasi Organisasi	18
2.3 Teori Komunikasi Organisasi	19
2.3.1 Perspektif Komunikasi Organisasi	19
2.3.2 Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Subjektif	20
2.3.3 <i>Weick Theory of Organization</i>	21
2.3.4 Pola Komunikasi Organisasi	23
2.3.5 Hambatan Komunikasi Organisasi.....	25
2.3.6 Fungsi Media dalam Komunikasi Organisasi	26
2.4 <i>Work From Home</i>	28
2.4.1 Sejarah Awal Perkembangan	28

2.4.2	Keragaman Istilah	29
2.4.3	Pemahaman Dasar	30
2.4.4	Keragaman Bentuk	30

III. METODE PENELITIAN

3.1	Tipe dan Metode Penelitian	32
3.2	Fokus Penelitian	33
3.3	Sumber Data	33
3.3.1	Sumber Data Primer	33
3.3.2	Sumber Data Sekunder	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1	Penentuan Informan	34
3.4.2	Wawancara	37
3.4.3	Observasi	37
3.5	Teknik Analisis Data	38
3.5.1	Reduksi Data	38
3.5.2	Penyajian Data	39
3.5.3	Verifikasi Data/Kesimpulan	39
3.6	Keabsahan Data	40
3.6.1	Triangulasi	40

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum	42
4.1.1	Profil Radar Lampung	42
4.1.2	Visi dan Misi	44
4.1.3	Logo Radar Lampung	44
4.1.4	Struktur Organisasi Radar Lampung	45
4.1.5	Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung	47
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	48
4.2.1	Identitas Informan	48
4.2.2	Hasil Observasi	52
4.2.3	Hasil Wawancara	54
4.3	Pembahasan	70
4.3.1	Dampak COVID-19 bagi Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung	71
4.3.2	Komunikasi Organisasi Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung dalam <i>Weick Theory of Organization</i>	74
4.3.3	Perubahan Pola Komunikasi Organisasi	76
4.3.4	Hambatan Komunikasi Organisasi Masa <i>WFH</i>	81

4.3.5 Hasil Kegiatan pada Masa <i>WFH</i>	86
---	----

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	88
----------------------	----

5.2 Saran.....	89
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Laju pertumbuhan Covid-19 di provinsi Lampung terhitung bulan Juli 2021.....	2
Gambar 2. Laju pertumbuhan Covid-19 di Provinsi Lampung terhitung Bulan Agustus 2021.....	2
Gambar 3. Instruksi Gubernur Lampung Terkait PPKM.....	4
Gambar 4. Peraturan PPKM Level 4 Bandarlampung.....	5
Gambar 5. Peraturan PPKM Level 4 Bandarlampung.....	5
Gambar 6. Bagan Kerangka Pikir.....	11
Gambar 7. Dimensi Dalam Komunikasi Organisasi.....	17
Gambar 8. Logo Radar Lampung Cetak.....	44
Gambar 9. Logo Radar Lampung <i>Online</i>	45
Gambar 10. Radar Lampung <i>Exclusive Event Fun Bike, 2013</i>	48
Gambar 11. Keadaan kantor Radar Lampung saat <i>WFH</i>	55
Gambar 12. Keadaan kantor Radar Lampung saat <i>WFH</i>	56
Gambar 13. Keadaan kantor Radar Lampung saat <i>WFH</i>	56
Gambar 14. Pelaksanaan Rapat <i>Online</i>	61
Gambar 15. Pelaksanaan Rapat di Area Terbuka.....	61
Gambar 16. Konten Kata Mereka Radar Lampung.....	66
Gambar 17. Konten SABAR Radar Lampung.....	66
Gambar 18. Konten What's UP Radar Lampung.....	67
Gambar 19. Berita Hangat Radar Lampung.....	67
Gambar 20. Akun Radar Lampung (Sebelum di <i>handle</i>).....	67
Gambar 21. Akun Radar Lampung (Sesudah di <i>handle</i>).....	67
Gambar 22. Reels cuplikan pelanggan Radar Moto Studio.....	68
Gambar 23. Reels promosi Radar Moto Studio.....	68
Gambar 24. <i>Feeds</i> Instagram Radar Moto Studio.....	69
Gambar 25. <i>Pricelist</i> foto Radar Moto Studio.....	69
Gambar 26. Pola Komunikasi Rantai (<i>Chain</i>).....	81
Gambar 27. Pola Komunikasi Roda (<i>Wheel</i>).....	81
Gambar 28. Wawancara dengan Ibu Liris General Manager.....	113

Gambar 29. Wawancara dengan Ibu Maria Ulfa Manager Event Organizer. ...	113
Gambar 30. Wawancara dengan Ibu Yuyun Waningsih Staff Pemasaran.	114
Gambar 31. Wawancara dengan Bapak Wahyu Setiawan Staff Periklanan.....	114
Gambar 32. Wawancara dengan Inisti Mahasiswa Magang.....	115
Gambar 33. Produksi konten Radar Lampung.	115
Gambar 34. Mensortir berita koran Radar Lampung.	115
Gambar 35. Take video untuk keperluan konten Radar Moto Studio.	116
Gambar 36. Produksi konten Radar Moto Studio.	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. <i>Event</i> Radar Lampung.	8
Tabel 2. Matriks Penelitian Terdahulu Jurnal.	12
Tabel 3. Matriks Penelitian Terdahulu Skripsi.....	13
Tabel 4. Kategori Teori Organisasi.	21
Tabel 5. Informan Penelitian.	35
Tabel 6. Perubahan Pola Komunikasi & Hambatan Komunikasi Organisasi.	80

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak akhir tahun 2019 hingga sekarang merupakan tahun-tahun yang kelam bagi masyarakat di seluruh dunia baik negara-negara Eropa dan juga Asia termasuk di dalamnya, Indonesia mengalami penderitaan yang sama. Pada akhir tahun 2019 seluruh dunia digemparkan dengan adanya virus yang dikenal dengan nama *Corona Virus Disease 19* (COVID-19). Virus ini berasal dari Negeri Tirai Bambu tepatnya di Kota Wuhan yang menyebabkan sekitar 11 Juta orang untuk melakukan isolasi untuk mencegah penularan virus secara *massive*. Hal ini menyebabkan kota tersebut memberhentikan segala kegiatan mereka dalam kurun waktu yang tidak bisa ditentukan.

Di Indonesia sendiri, virus ini ditemukan pada tanggal 2 Maret 2020 di Kota Depok, Provinsi Jawa Barat. Dimana pada saat itu Presiden Republik Indonesia mengkonfirmasi telah ditemukan dua orang wanita yang positive terpapar COVID-19 yakni berumur 31 tahun dan 64 tahun. Namun nyatanya COVID-19 telah masuk ke Indonesia terhitung dari awal Januari 2020 hal ini dikemukakan oleh pakar epidemiologi Universitas Indonesia (UI) Pandu Riono.

Penyebaran COVID-19 berkembang semakin pesat, awalnya hanya di daerah JABODETABEK kemudia merambah ke Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta hingga Bali. Pada awalnya banyak masyarakat yang tidak percaya dengan keberadaan COVID-19, bahkan banyak yang termakan *hoax* yang menyatakan virus ini hanya ada di pulau Jawa, naas kasus COVID-19 di pulau Sumatera termasuk provinsi Lampung kian meningkat setiap harinya. Keadaan

berangsur-angsur memburuk hingga tahun 2021. Berikut gambaran peta penyebaran COVID-19 pada Bulan Juli hingga Agustus 2021:



Gambar 1. Laju pertumbuhan Covid-19 di provinsi Lampung terhitung bulan Juli 2021.

(Sumber : [instagram.com/bappeda_lampung](https://www.instagram.com/bappeda_lampung))



Gambar 2. Laju pertumbuhan Covid-19 di Provinsi Lampung terhitung Bulan Agustus 2021.

(Sumber : [instagram.com/bappeda_lampung](https://www.instagram.com/bappeda_lampung))

Pertumbuhan kasus COVID-19 di setiap harinya memberikan efek tidak hanya pada sektor Kesehatan melainkan hampir seluruhnya termasuk ekonomi. Perkonomian Indonesia semakin terpuruk, manjatuhkan nilai tukar rupiah serta kenaikan harga barang. World Health Organization menganjurkan seluruh dunia untuk memulai menerapkan protokol Kesehatan COVID-19 diantaranya mencuci tangan, menjaga jarak, membatasi mobilitas, tidak berkumpul berkerumun dan mengadakan pertemuan. Dalam hal ini guna menyesuaikan dengan aturan yang berlaku maka terdapat banyak perubahan interaksi komunikasi antar individu.

Dalam kehidupan individual atau di dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Komunikasi berperan sebagai sebuah aliran arus penyampaian perintah, gagasan, ide, dan informasi antar anggota dalam organisasi. Joseph A. De Vito mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi, baik dalam kelompok formal atau informal organisasi (Masmuh, 2005 : 6). Tercapai atau tidaknya sebuah tujuan dalam organisasi tergantung dari sebagaimana baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi tersebut. Organisasi sangat membutuhkan komunikasi untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut, dan organisasi hanya dapat berjalan apabila individu anggotanya bekerjasama dan bertukar pikiran untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan komponen penting dari setiap organisasi, dan komunikasi adalah sarana untuk bertukar pikiran, menyampaikan gagasan juga sebagai sarana transmisi ide-ide dan memecahkan masalah dalam organisasi. Saat ini, berbagai jenis organisasi menghadapi rintangan yang sama dalam menjalankan roda organisasinya masing-masing, dan pandemi COVID-19 yang melanda hampir di seluruh dunia menyebabkan munculnya aturan-aturan sebagai salah satu upaya pencegahan penularan virus ini.

Ada beberapa kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19. Diantaranya adalah *social and physical distancing*, *Lockdown*, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), serta Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Dengan adanya kebijakan-

kebijakan tersebut memengaruhi beberapa sektor yang mengharuskan pemerintahan, pelaku usaha swasta harus menerapkan *work from home* atau bekerja dari rumah. Instruksi terkait kebijakan ini disampaikan kepada seluruh masyarakat melalui media seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. Instruksi Gubernur Lampung Terkait PPKM.
(Sumber : *instagram.com/bappeda_lampung*)

Menurut data survei dari yang digelar oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), mengungkapkan bahwa dampak COVID-19 terhadap pekerjaan berpengaruh 65% pada pekerja yang dirumahkan sementara dan bekerja dari rumah (*work from home*), Ngadi (2020). Berdasarkan data BPS per 1 Juni 2020, terdapat 39,09% sejumlah pekerja melaksanakan *work from home* setelah pandemi dan 34,76% pekerja lainnya bekerja dari rumah dengan kombinasi bekerja ke kantor. Sementara itu, menurut survei dari *World Economic Forum*, 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan *work from home* (Yoshio, dalam Jennifer 2021).

Konsep *work from home* pada dasarnya telah diperkenalkan sejak tahun 1950 yang muncul di buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener. Saat itu hingga saat ini di Eropa istilah *work from home* dikenal sebagai *telework*. Pada dasarnya konsep bekerja jarak jauh ini

dikenal dengan banyak nama yang beragam tetapi hanya beberapa yang sering digunakan. Penggunaan kata ini menyesuaikan dengan kondisi yang ada 'Flexywork', 'homework', 'alternative officing', 'mobile working', dll memiliki makna yang sama yaitu bekerja dari rumah dengan kantor pusat, gabungan bekerja pada kantor pusat dan cabang, dan nomaden atau tanpa kantor. (Oswar Mungkasa, 2020).



Gambar 4. Peraturan PPKM Level 4 Bandarlampung.
(Sumber : *instagram.com/bappeda_lampung*)



Gambar 5. Peraturan PPKM Level 4 Bandarlampung.
(Sumber : *instagram.com/bappeda_lampung*)

Covid-19 telah membawa perubahan bagi sektor esensial ataupun non-esensial di seluruh dunia juga termasuk Bandarlampung. Perusahaan media swasta Radar Lampung yang pusatnya berlokasi di Bandarlampung ini selama pandemi hampir 50% dari pegawainya telah terpapar virus tersebut, sehingga mengharuskan mereka untuk bekerja dari rumah atau *work from home (WFH)*. Selain itu, dengan adanya kebijakan PPKM dan *work from office* 10%-50% menyebabkan sisanya harus menjalani *work from home*. Hal ini menyebabkan Radar Lampung mengalami sejumlah perubahan dari segi manajemen, jam kerja hingga pola komunikasi yang harus menyesuaikan dengan kondisi dan peraturan dari pemerintah.

Kebijakan *work from home* memiliki beberapa dampak serius pada kehidupan masyarakat, perilaku sosial dan komunikasi mereka. Di satu sisi, *work from home* memberikan kesempatan bagi individu untuk menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga. Sayangnya di sisi lain, *work from home* menghadirkan beberapa hambatan bagi para perilaku komunikasi. Efek samping *work from home* dapat berkisar dari kebosanan hingga peningkatan stress, yang pada akhirnya memengaruhi arus komunikasi dalam lingkungan organisasi kerja.

Lebih lanjut, setiap individu yang bekerja dituntut menggunakan media digital secara terus menerus dalam pelaksanaan *work from home* untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu yang relatif lama. Perubahan kebiasaan dan perilaku ini memaksa individu untuk tiba-tiba berubah dari kebiasaan komunikasi tatap muka secara normal, menjadi komunikasi termediasi Internet. Meskipun sebagai sebuah perusahaan media yang terbiasa dengan teknologi dan Internet, Radar Lampung memiliki banyak divisi di dalamnya yang biasa perlu bekerja secara tatap muka normal seperti bertemu dengan klien, narasumber, diskusi antar wartawan, penulisan naskah redaksi, pelaksanaan event dan lain-lain.

Pelaksanaan *work from home* tidaklah mudah bagi beberapa, mungkin sebagian dapat memanfaatkan situasi tersebut dengan berbagai hal positif seperti menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga, beribadah, melakukan

hobi dan masih banyak lagi. Tetapi, sebagian lainnya mungkin terbebani dengan situasi *work from home* misalnya tidak dapat mengkoordinasikan antara waktu bekerja dan istirahat. Menyebabkan beban pekerjaan justru terasa semakin tinggi, perubahan substansi tim dan rekan kerja, kehilangan pekerjaan, minim produktivitas dan sebagainya.

Radar Lampung sebagai lembaga surat kabar harian memiliki Divisi Bisnis dan Kemitraan yang kerap kali menggelar acara-acara besar dan banyak bekerjasama dengan perusahaan lain. Divisi Bisnis dan Kemitraan adalah unit Divisi di Radar Lampung yang melakukan paling banyak interaksi dengan para *stakeholders* Radar Lampung seperti klien iklan umum seperti perseorangan atau perusahaan swasta, organisasi publik, universitas atau jajaran pendidikan lainnya serta pemerintahan. Divisi ini terdiri dari kurang lebih 15 karyawan di dalamnya kemudian berkurang menjadi 10 karyawan.

Dengan jumlah anggota divisi yang sedikit, komunikasi yang terbentuk dalam divisi ini tetaplah komunikasi organisasi bukan komunikasi kelompok. Dalam penafsirannya kerap kali ada beberapa yang keliru antara Komunikasi Organisasi dan Komunikasi Kelompok. Namun perbedaannya dapat kita lihat dalam praktiknya. Komunikasi Kelompok adalah komunikasi yang dilakukan oleh individu yang memiliki kedudukan yang setara dan tidak ada hierarki di dalamnya. Sebagai contoh diskusi kelompok di dalam kelas, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), komunitas dan lain sebagainya yang tidak memiliki hierarki yang tetap. Sedangkan komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjalin dalam sebuah organisasi atau instansi yang memiliki hierarki yang jelas. Dimana sebuah keputusan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan tetap dipegang kendali oleh para pemimpin yang berada di posisi paling atas struktur organisasi. Hal ini berlaku pada Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung. Maka dari itu komunikasi yang terjalin di divisi ini bisa dibilang Komunikasi Organisasi.

Setiap tahunnya Radar Lampung khususnya pada Divisi Bisnis dan Kemitraan tidak pernah absen untuk terus berinovasi dan menggelar acara

sem menarik mungkin. Berikut daftar *event* yang diadakan Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung dari tahun ke tahun:

Tabel 1. *Event* Radar Lampung (Sumber : Hasil Penelitian Desember 2021).

Tahun	Event
2006 -2013	Lomba Mewarnai Asta Izuzu
	Launching Suzuki Arashi
	Telkomsel As Exhibition dan City Tour
	Happy Family Season Bank Niaga
	Indosat Corporate Gathering Onno W. Purbo
	Telkomsel FGD
	Panjat Pinang Hijau Radar Lampung dan Sampoerna Hijau
	Pesta Rakyat Telkomsel
	Jalan Sehat “Grand Opening Gerai Metro”
	Lomba Lari 10K Speedy & TNI
	Buka Puasa Bareng Anak Yatim x Indomie
	Pengundian Senyum Pelanggan Telkomsel
	A Mild Live Rising Star
	Launching XL New
	Jalan Sehat Radar
	Jalan Sehat XL
	Festival Kreativitas Gen-Asix
	Rally Wisata Haul Bung Karno
	Radar Lampung Automotive Expo
	Radar Axis Jalan Sehat
Pemilihan Putri Indonesia Provinsi Lampung	
Dialog Bisnis Dahlan Iskan	
2014 – 2018	Road Show Senam Pagi
	UBL Jilbab Cantik
	Try Out SBMPTN dan Ujian Nasional x XL
	Grand Opening Auto 2002 Wayhalim
	BBM (Bersih Bersih Masjid) x Alfamart
	Radar Lampung Aerobik Massall
	Exclusive Fun Bike Sheraton
	Jalan Sehat Spektakuler
	Indomaret Fun Bike
	Radar Lampung Futsal Tournament
	Radar Lampung Expo
	Evaluasi & Outbond BPS
	Sehat Bersama Anlene
	Instagram Photo Contest
	Sepeda Motor Santai
	Jalan Sehat Spektakuler
2019	Pemilu Run
	Pemilu Photo Contest
	Photo Booth Challenge Lampung Fair
	Lomba Adzan Ramadhan
	Tora Bika Sruput Rezeki
	Asian Food Festival

	Jalan Sehat DJP
	Fun Food Festival Pringsewu
	Lomba Mewarnai Pringsewu
	Lomba Ranking 1 tingkat SMP Pringsewu
	UKM Goes To Digital
	Senam Sehat Statistik
	Merah Putih Festival
2020	Jalan Sehat Spektakuler
	Lomba Foto Di Rumah Aja
2021	Bazar Tanaman Hias
	Kampung Ramadhan

Berdasarkan data di atas terdapat perubahan yang signifikan mengenai jumlah acara yang digelar oleh Divisi Bisnis dan Kemitraan sendiri di tahun-tahun pandemi yaitu 2020-2021. Hal ini juga akan membawa banyak perubahan pada Divisi Bisnis dan Kemitraan. Penelitian ini akan berusaha mengamati perubahan-perubahan perilaku komunikasi, alur komunikasi organisasi di Radar Lampung khususnya divisi Bisnis dan Kemitraan semenjak adanya kebijakan *work from home*, serta implikasi yang muncul ketika para karyawan harus dipaksa beradaptasi dalam gaya hidup baru setelah adanya kebijakan untuk *work from home*. Penelitian ini hanya memfokuskan pengamatan pada perubahan pola komunikasi antar karyawan selama masa *work from home*, hambatan-hambatan komunikasi organisasi serta efek yang ditimbulkan dari kebijakan *work from home* ini terhadap lini organisasi Radar Lampung sebagai sebuah perusahaan media.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan situasi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti yang dijelaskan pada latar belakang, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses komunikasi yang terjadi di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung sejak adanya kebijakan *work from home*?
2. Bagaimana perubahan pola komunikasi yang terjadi di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung sejak adanya kebijakan *work from home*?

3. Bagaimana hambatan yang terjadi pada komunikasi organisasi di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung sejak adanya kebijakan *work from home*?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada karyawan di Radar Lampung khususnya pada Divisi Bisnis dan Kemitraan. Bukan tanpa alasan, setelah melalui observasi selama kurang lebih 6 bulan lamanya, peneliti merasakan perbedaan yang begitu besar di divisi ini mulai dari perpindahan karyawan, perubahan pola komunikasi organisasi dalam divisi tersebut, dengan pusat dan pemegang saham perusahaan serta dengan para stakeholder eksternal perusahaan terkait.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui proses komunikasi yang terjadi di Radar Lampung divisi Bisnis dan Kemitraan sejak adanya kebijakan *work from home*.
2. Mengetahui perubahan pola komunikasi organisasi yang terjadi di Radar Lampung Bisnis dan Kemitraan sejak adanya kebijakan *work from home*.
3. Mengetahui hambatan komunikasi organisasi Radar Lampung Bisnis dan Kemitraan sejak adanya kebijakan *work from home*.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Akademis
Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Komunikasi

serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian yang akan datang.

2. Secara Teoritis

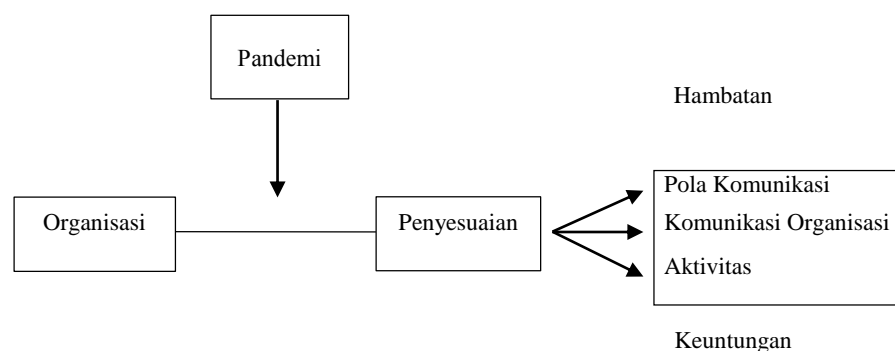
Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu komunikasi, khususnya komunikasi organisasi pada lembaga media.

3. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan kebijakan perusahaan dalam mengimplementasikan aturan-aturan yang berlaku pada saat *work from home* agar tidak ada ketimpangan komunikasi antar karyawan.

1.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran dasar pemikiran yang mencakup gabungan antara teori dan fenomena yang akan diteliti. Kerangka pikir akan menjadi landasan atau alur yang digunakan peneliti saat melakukan penelitian. Alur kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut pada halaman selanjutnya:



Gambar 6. Bagan Kerangka Pikir.
(Sumber : Diolah oleh Peneliti)

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian penelitian terdahulu ini peneliti akan membahas penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Tujuan dari penerapan kajian terdahulu yaitu untuk menunjukkan posisi penelitian, perbedaan dan menjadikan acuan penelitian yang membahas tentang “Pola Komunikasi Organisasi Radar Lampung Dalam Masa *Work From Home*”.

Tabel 2. Matriks Penelitian Terdahulu Jurnal (Sumber : Diolah peneliti dari berbagai sumber).

Nama	Bayu Rizky Ramadhan dkk, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis (Universitas Telkom) dan Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Desain Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.	Dewanto Fajar Putra, Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Brawijaya
Judul Penelitian	Jurnal Digital Media Relationship Volume 3 No.1 2021 : 24-29 dengan judul “Pola Komunikasi Karyawan Pada Masa <i>Work From Home</i> ”	Jurnal Komunikasi Nusantara Volume 2 No.2 2020 : 1-19 dengan judul “Dampak Work From Home Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Kondisi Fisiologis dan Perilaku Komunikasi”
Metode Penelitian	Kajian Literatur	Penelitian Eksploratif, pendekatan riset partisipatoris.
Hasil Penelitian	Mengetahui perubahan-perubahan perilaku komunikasi secara verbal atau non verbal antar karyawan pada suatu perusahaan secara acak. Hasil dari penelitian ini membahas pada adanya perubahan lain seperti perilaku komunikasi antar karyawan, perubahan tutur kata,	Hasil dari penelitian ini adalah memiliki fokus pada efek samping negative pada diri individu dengan adaptasi kebiasaan baru atau <i>work from home</i> . Peneliti pada penelitian ini menggunakan dirinya sebagai objek penelitian untuk

	cara berpakaian, perubahan jam kerja dan tempat kerja.	mendapatkan data yang valid tanpa harus turun ke lapangan mengingat kondisi yang tidak memungkinkan.
Perbedaan Penelitian	Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah, penelitian dilakukan secara lebih real untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan media Radar Lampung pada masa <i>work from home</i> . Seperti yang kita ketahui, pada dasarnya perusahaan media adalah perusahaan yang membutuhkan banyak interaksi satu sama lain baik internal maupun eksternal. Penelitian akan lebih memfokuskan bagaimana proses komunikasi, pola komunikasi serta hambatan yang dialami oleh perusahaan Radar Lampung pada masa <i>work from home</i> .	Jika dibandingkan dengan penelitian diatas, maka perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian tidak hanya akan fokus pada efek samping negative dari penerapan <i>work from home</i> . Pembatasan pemerintah terhadap kontak dan interaksi sosial secara langsung tentunya mempengaruhi berbagai bentuk komunikasi dalam masyarakat, serta perubahan proses komunikasi, pola komunikasi, dan berbagai hambatan komunikasi yang muncul dalam suatu perusahaan. Perbedaan juga terletak pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti adalah objek penelitian.
Persamaan Penelitian	Meneliti dampak dari <i>work from home</i> terhadap perubahan-perubahan komunikasi, interaksi antar karyawan.	Meneliti dampak dari adaptasi kebiasaan baru <i>work from home</i> bagi seorang karyawan.
Kontribusi Penelitian	Memperkaya kajian Ilmu Komunikasi terutama mengenai pembahasan mengenai pola komunikasi secara <i>virtual</i>	Sebagai salah satu sumber rujukan dan acuan bagi peneliti untuk memahami perubahan komunikasi dalam masa pandemi.

Tabel 3. Matriks Penelitian Terdahulu Skripsi (Sumber : Diolah peneliti dari berbagai sumber).

Nama	Hardiansyah Desprayoga Hadi program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU, 2021	Jennifer program studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Multimedia Nusantara, 2021
Judul Penelitian	Pola Komunikasi Dosen dan Mahasiswa Dalam Bimbingan Skripsi Selama Masa Pandemi Covid-19	Pengaruh Performa Komunikatif Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19
Metode Penelitian	Kualitatif Deskriptif	Kuantitatif Eksplanatif

Hasil Penelitian	Dengan adanya pandemi COVID-19 memberikan efek yang cukup signifikan pada sektor pendidikan. Dosen dan mahasiswa harus mulai terbiasa dengan kebiasaan baru. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pola personal dalam bimbingan skripsi selama masa pandemi Covid-19 dilakukan secara <i>online</i> dengan menerapkan beberapa tahapan yaitu dosen sebagai komunikator saat melakukan bimbingan skripsi mengirimkan pesan mengenai skripsi mahasiswa bimbingannya menggunakan media seperti whatsapp, email dan lain-lain.	Penelitian ini mengkaji kemampuan komunikasi karyawan yang bekerja dari rumah (<i>work from home</i>). Di masa pandemi Covid-19, budaya komunikasi sebuah perusahaan akan mengalami perubahan dan berbeda dengan bekerja dari rumah (<i>work from home</i>), perubahan kinerja komunikatif akan bergeser dari <i>on-site</i> ke <i>online</i> , berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan selama di rumah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara performa komunikatif terhadap kinerja karyawan sebesar 54,9% dan 45,1% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini.
Perbedaan Penelitian	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami proses, hambatan, dan pola komunikasi yang terjadi dalam penulisan skripsi di UIN SUSKA RIAU. Perbedaannya terletak pada fokus yang diteliti, dalam penelitian ini fokus pola komunikasi dan komunikasi interpersonal antara mahasiswa dan dosen. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan akan lebih fokus pada pola komunikasi organisasi.	Penelitian ini berusaha mengetahui hubungan, menguji hipotesis dan membuat prediksi. Mengetahui berapa persen pengaruh pandemi terhadap performa komunikasi melalui survei budaya organisasi dalam sebuah perusahaan.
Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari penggunaan metode pendekatannya.	Persamaan penelitian tersebut adalah ruang lingkup yang sama yaitu komunikasi karyawan dalam masa work from home.
Kontribusi Penelitian	Sebagai kajian literatur pada bagian tata penulisan bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.	Menjadi bahan kajian bagi peneliti pada bagian isi untuk penulisan penelitian selanjutnya dengan topik pembahasan yang sama.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Katz dan Kahn (1966), komunikasi merupakan inti dari sebuah organisasi yang dapat memengaruhi kelangsungan sistem sosial (Rohim 2009:110) Komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam satu organisasi. Dalam sebuah studi tentang komunikasi organisasi menunjukkan bahwa organisasi mengandalkan komunikasi yang efektif dan keterampilan komunikasi yang efisien dari anggotanya. Joseph A DeVito dalam Masmuh (2003:89) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan pesan dalam suatu organisasi di dalam kelompok formal atau informal organisasi. Deddy Mulyana (2002) mengatakan komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, baik secara formal atau informal. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar rekan kerja, juga termasuk *gossip*.

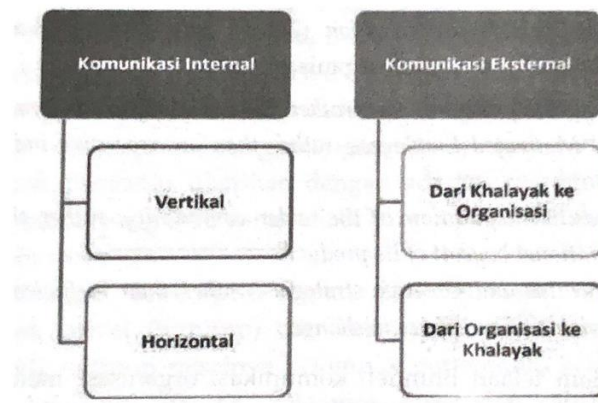
John Schemerhorn dalam Najih (2018) berpendapat bahwa Komunikasi Organisasi adalah proses khusus dimana informasi mengalir dan dipertukarkan melalui orang-orang di seluruh organisasi. Informasi itu mengalir balik baik melalui struktur formal dan informal, dan ia mengalir ke arah bawah, ke atas, dan ke samping. Goldhaber dalam Pudjiastuti (2016) juga memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Persepsi para ahli mengenai komunikasi organisasi berbeda-beda, namun semuanya memiliki kesamaan yang dapat disimpulkan yaitu:

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
3. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan dari masing-masing individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi.
4. Komunikasi dalam organisasi bersifat mengikat pada keutuhan dan kesatuan organisasi dalam struktur formal atau informal.

2.2.2 Dimensi Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu komunikasi organisasi dibedakan menjadi beberapa dimensi. Dalam bukunya, Pudjiastuti (2016) membagi dimensi komunikasi organisasi menjadi 2 macam yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal seperti gambar dibawah. Setiap dimensi tersebut memiliki perannya masing-masing dalam menjalankan roda organisasi.



Gambar 7. Dimensi Dalam Komunikasi Organisasi.
(Sumber : Peran Media Sebagai Urat Nadi Komunikasi Organisasi,
Pudjiastuti 2016)

Dimensi-dimensi komunikasi organisasi menurut Onong Uchjana (2006) adalah sebagai berikut :

1) Komunikasi Internal

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dua arah memiliki fungsi timbal balik. Komunikasi vertikal memegang peranan cukup vital dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*).

b. Komunikasi Horizontal

Adalah komunikasi stau level yang terjadi antara para karyawan dan karyawan lainnya, antara pimpinan satu departemen dan departemen lainnya dalam satu tingkatan yang sama.

2) Komunikasi Eksternal

Komunikasi antara organisasi dengan khayalajak luar organisasi. Menurut Onong Uchjana terdapat dua jalur timbal balik yaitu komunikasi organisasi dengan khayalajak dan komunikasi khayalajak pada organisasi.

a. Komunikasi Organisasi pada Khalayak

Komunikasi organisasi pada khalayak eksternal umumnya bersifat informatif. Khalayak eksternal antara lain konsumen, distributor, supplier, lembaga terikat. Banyak cara untuk melakukan komunikasi dengan khalayak ini contohnya adalah Radar Lampung mengadakan pertemuan silaturahmi bersama PWI Lampung.

b. Komunikasi Khalayak pada Organisasi

Komunikasi khalayak pada organisasi merupakan sebuah respon atau umpan balik dari komunikasi yang telah dilakukan oleh organisasi. Misalnya tentang iklan produk, khalayak yang diterpa iklan tersebut kemudian memberikan umpan balik, misalnya minat untuk menggunakan produk/jasa.

2.2.3 Fungsi Komunikasi Organisasi

Masing-masing aliran komunikasi memiliki kemampuan yang berbeda. Dalam *Understanding Human Communication*, Ronald Adler dan George Fodman menjelaskan masing-masing fungsi dari aliran komunikasi dalam suatu organisasi dalam Pudjiastuti (2016) :

a. Komunikasi Ke Bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah terjadi saat informasi mengalir dari anggota yang memiliki jabatan lebih tinggi kepada mereka yang lebih rendah. Jenis informasi yang disampaikan biasanya berupa perintah instruksi kerja, *job rationable*, peraturan dan instruksi kerja serta motivasi.

b. Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*)

Sebaliknya dari Komunikasi Ke Bawah, komunikasi ke atas berarti informasi yang dialirkan berasal dari tingkatan yang lebih rendah kepada yang lebih tinggi. Komunikasi ke atas memiliki fungsi utama yaitu bagi para anggota yang berada di tingkat bawah untuk bisa

menyampaikan gagasan dan ide. Jenis informasi yang disampaikan biasanya tentang pekerjaan yang telah dilaksanakan, persoalan pekerjaan, saran dan perbaikan dari bawahan, serta keluhan.

c. Komunikasi Horizontal

Arus komunikasi ini terjadi saat adanya pertukaran pesan dengan cara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang memiliki kedudukan dan posisi yang sama dalam sebuah organisasi. Menurut Pace dan Faules dalam Pudjiastuti (2016) ada 6 fungsi komunikasi horizontal, yaitu :

- a) Koordinasi penugasan atau pembagian kerja
- b) Koordinasi penugasan atau pembagian kerja
- c) Berbagi informasi untuk rencana kegiatan dan kerja.
- d) Memecahkan masalah
- e) Memperoleh pemahaman bersama mengenai prosedur kerja, praktik, kebijakan perusahaan secara menyeluruh. Jika memang ada perubahan maka perlu adanya kerjasama untuk menemukan jalan keluar.
- f) Sebagai manajemen konflik

2.3 Teori Komunikasi Organisasi

2.3.1 Perspektif Komunikasi Organisasi

Perkembangan teori mengenai organisasi sejalan dengan perkembangan dalam cara pandang mengenai dunia ini. R. Wayne Pace dan Don F. Faules dalam Rohim (2009:110) mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari 2 perspektif yang berbeda. Pertama perspektif tradisional (fungsional dan objektif), ia mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penfasiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, perspektif interpretif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Dengan

kata lain komunikasi dalam perspektif ini adalah ‘perilaku pengorganisasian’ yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses tersebut itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Tokoh Komunikasi Organisasi seperti Goldhaber, Daniels, Spiker dan Papa, serta Pace dan Faules memiliki pandangan sendiri dalam mengelompokkan teori-teori komunikasi organisasi. Ada banyak cara dalam memandang organisasi. Tidak ada satupun cara pandang yang lebih baik ataupun lebih buruk dari yang lainnya. Masing- masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

2.3.2 Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Subjektif

Sama seperti jenis komunikasi lainnya, komunikasi organisasi juga memiliki banyak teori di dalamnya. Teori-teori tentang komunikasi organisasi dapat diklasifikasikan berdasarkan waktu muncul dan berkembangnya teori tersebut. Di samping itu, pengklasifikasian juga dapat dilakukan berdasarkan cara pandang teori tersebut. Pengklasifikasian yang lebih sistematis dan komprehensif dilakukan oleh Pace dan Faulses (2001), dengan membagi teori organisasi menjadi 3 kelompok, yaitu : teori struktural klasik, teori transisional, dan teori mutakhir. Walaupun Pace dan Faules mengklasifikasikan teori komunikasi organisasi dalam 3 kategori, namun dalam penjelasannya, kedua pakar ini lebih cenderung ‘mengklaim’ teori struktural klasik dan transisional sebagai ‘penganut’ perspektif objektif dan teori mutakhir berperspektif subjektif. Tiga kategori teori organisasi dari Pace dan Faules dalam Rohim (2009:31) dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. Kategori Teori Organisasi (Sumber : Teori Komunikasi Perspektif, Ragam & Aplikasi, Rohim 2009).

Perspektif Objektif		Perspektif Subjektif
Teori Birokrasi Weber	Teori Transisional	Teori Mutakhir
Manajemen Ilmiah Taylor	Teori Perilaku Teori Komunikasi-kewenangan Teori Hubungan manusia Teori Fusi Teori Peniti penyambung Teori Sistem Teori Sistem Sosial	Teori Pengorganisasian dari Weick Teori Kultural Organisasi

Dalam konteks komunikasi organisasi, perspektif subjektif memandang organisasi tidak lagi sebagai suatu sistem yang kaku, namun diklaim sebagai suatu institusi yang memiliki aturan dan mekanisme kerja yang merupakan hasil dan produk kolektif anggota organisasi lewat proses interaksi. Komunikasi organisasi dalam perspektif subjektif menurut Pace & Faules (2001 : 33) adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi.

2.3.3 *Weick Theory of Organization*

Teori mutakhir beranggapan bahwa birokrasi dari teori klasik dan human relation dari teori transisionanal saja tidak cukup. Akan tetapi dalam teori mutakhir ditambahkan bahwa organisasi haruslah adaptif terhadap lingkungan. Dalam teori mutakhir memandang struktur, perilaku, dan lingkungan sebagai faktor-faktor kunci organisasi. Organisasi tidak bisa eksis jika tidak memperhatikan perkembangan lingkungan di mana organisasi itu tumbuh. Hal ini juga berlaku dalam skema Weick dalam Rohim (2009 : 137), ia melihat organisasi sebagai kehidupan yang organis dan terus-menerus beradaptasi kepada suatu perubahan lingkungan untuk mempertahankan hidup.

Teori Weick tentang pengorganisasian mempunyai arti penting dalam komunikasi karena ia menggunakan komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia dan memberikan dasar logika untuk memahami bagaimana orang berorganisasi. Menurutnya, kegiatan-kegiatan pengorganisasian memenuhi fungsi pengurangan ketidakpastian informasi yang diterima dari lingkungan. Semua informasi dari lingkungan sedikit banyak yang tidak jelas, dan aktivitas-aktivitas pengorganisasian dirancang untuk mengurangi ketidakjelasan atau ketidakpastian.

Weick dalam Rohim (2009 : 138) memandang pengorganisasian sebagai proses evolusioner yang bersandar pada sebuah Rangkaian tiga proses :

Penentuan (*enahment*) → Seleksi (*selection*) → penyimpanan (*retention*)

- Penentuan adalah pendefinisian situasi, atau mengumpulkan informasi yang tidak jelas dari luar.
- Seleksi, proses ini memungkinkan kelompok untuk menerima aspek-aspek tertentu dan menolak aspek-aspek lainnya dari informasi.
- Penyimpanan yaitu proses penyimpanan aspek-aspek tertentu yang akan digunakan pada masa mendatang.

Teori Weick ini mengulas tentang pengorganisasian. Konsep Organisasi menurut Weick (dalam Rohim 2009 : 143) “organisasi adalah kata benda, kata ini juga merupakan suatu mitos. Bila anda mencari organisasi, anda tidak akan menemukannya. Yang akan anda temukan adalah sejumlah peristiwa yang terjalin bersama-sama, yang berlangsung dalam kawasan nyata, urutan-urutan peristiwa tersebut, jalur-jalurnya dan pengaturan temponya merupakan bentuk-bentuk yang seringkali kita nyatakan secara tidak tepat jika kita membicarakan organisasi”.

Berdasarkan penjelasan diatas, komunikasi organisasi dilihat dalam Teori Pengorganisasian dari Weick fokus pada lingkungan luar organisasi yang menentukan peluang, gagasan-gagasan, hambatan-hambatan, standar ukuran dan sumber daya penting bagi organisasi. Konsep-konsep dasar dari teori ini adalah lingkungan, ketidakjelasan, penentuan, seleksi, penyimpanan, masalah pemilihan, siklus perilaku, dan aturan-aturan berkumpul yang semuanya memberikan kontribusi pada pengurangan ketidakjelasan. Fokus teori ini adalah pengorganisasian bukannya organisasi. Proses pengorganisasian menghasilkan apa yang dinamakan organisasi. Jadi penekanannya terletak pada aktivitas dan proses dalam organisasi itu.

Dalam organisasi, ini dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan kualitas sistem organisasi. Dengan demikian, *Weick Theory of Organization* menekankan pentingnya proses komunikasi dalam sebuah organisasi untuk memprediksi lingkungan yang selalu berubah. *Weick Theory of Organization* ini digunakan untuk memproses dan memaknai sebuah perubahan untuk bisa beradaptasi dalam kondisi tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Weick bahwa organisasi sebagai kehidupan organis yang harus terus menerus beradaptasi kepada suatu perubahan lingkungan dalam orde untuk mempertahankan hidup.

2.3.4 Pola Komunikasi Organisasi

Dalam setiap dimensi komunikasi organisasi terdapat juga pola komunikasi organisasi di dalamnya. Pola komunikasi adalah model dari proses komunikasi. Dari berbagai macam model komunikasi nantinya akan dapat ditemukan pola yang cocok dan mudah digunakan dalam berkomunikasi. Untuk memperoleh feedback dan pesan perlu adanya rangkaian aktivitas dalam penyampaian yaitu proses komunikasi. Dari proses komunikasi akan menghasilkan pola, model, bentuk bahkan bagian-bagian kecil yang erat kaitannya dengan proses komunikasi.

Abdul Masmuh (2010) dalam bukunya “Komunikasi Organisasi Dalam Persepektif Teori Dan Praktek” mengutip dari Joseph A. DeVito menyebutkan ada 5 bentuk aliran pola komunikasi yang terdapat di dalam sebuah arah jaringan informasi di dalam sebuah organisasi yaitu:

a. Pola Lingkaran (*Circle*)

Dalam pola ini semua anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan anggota lain, mereka memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kelompok, tetapi mereka tidak memiliki pemimpin yang jelas.

b. Pola Roda (*Wheel*)

Pola roda disini memiliki pemimpin yang jelas, sehingga kekuatan kepemimpinan berada pada posisi sentral dan berpengaruh dalam proses penyampaian pesan dimana semua informasi terkini harus disampaikan terlebih dahulu kepada pimpinan.

c. Pola Rantai (*Chain*)

Pola rantai memiliki kesamaan dengan pola roda, orang yang berada di posisi tengah berperan sebagai pemimpin. Perbedaannya adalah para anggota paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang. Pola rantai bisa dikatakan lebih terbatas.

d. Pola Huruf Y

Semua anggota dalam pola huruf Y dapat berkomunikasi dengan siapapun. Jika dibandingkan dengan pola roda, pola huruf Y relatif kurang tersentralisasi.

e. Pola Segala Arah (*All Channel* / Pola Bintang)

Pola semua arah adalah pengembangan dari pola lingkaran untuk dimana semua peserta dapat terlibat dalam dialog timbal balik tanpa adanya pemimpin. Pola ini memiliki akses ke semua anggota dalam komunikasi dan dapat langsung menerima masukan.

2.3.5 Hambatan Komunikasi Organisasi

Walaupun sudah menentukan pola yang cocok untuk menjalankan komunikasi organisasi, tetap saja tidak selalu berjalan lancar dan semulus yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi, sering terjadi kesalahpahaman tentang pesan yang dikomunikasikan oleh satu anggota organisasi dengan yang lain. Mengutip pendapat Wursanto (Masmuh, 2010: 82) mengatakan hambatan komunikasi dibagi menjadi 6 kategori:

a. Hambatan Teknis

Disebabkan oleh sarana dan prasarana yang diperlukan organisasi kurang memadai, kondisi fisik terkadang tidak memungkinkan terjadinya komunikasi efektif.

b. Hambatan Perilaku

Meliputi pandangan, prasangka yang didasari emosi, suasana otoriter dan ketidaksamaan pendapat, serta sifat egosentris.

c. Hambatan Bahasa

Bahasa meliputi semuanya verbal dan non-verbal seperti gerak-gerik, mimik wajah dan lain-lain.

d. Hambatan Struktur

Hambatan struktur/organisasi yang disebabkan oleh adanya perbedaan tingkatan dan spesialisasi tugas.

e. Hambatan Jarak

Komunikasi akan lebih mudah berlangsung antara kedua belah pihak jika berada di tempat yang sama dan tidak berjauhan. Akan tetapi tidak selalu kita berada di satu tempat yang sama.

Selain itu, ada dua unsur yang secara teori menimbulkan hambatan komunikasi dalam perusahaan (Muhammad, 2009: 19). Yang pertama adalah faktor personal, yang menekankan pada bagaimana penerima pesan menginterpretasikannya. Ada delapan faktor yang mungkin mempengaruhi komunikasi, diantaranya:

1. Bagaimana orang secara selektif mengamati sesuatu
2. Perspektif orang konsisten dengan apa yang mereka miliki.
3. Bagaimana bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi kurang tepat
4. Bagaimana makna pesan memanifestasikan dirinya pada tingkat konten dan hubungan
5. Bagaimana kurangnya konsistensi dalam bahasa verbal dan nonverbal memperkuat distorsi tersebut
6. Seberapa sering pesan yang meragukan menyebabkan gangguan
7. Kecenderungan memori untuk menggeneralisasi dan mempertajam detail
8. Dan potensi distorsi komunikasi yang disebabkan oleh motif.

Faktor organisasi adalah faktor kedua. Dalam faktor ini, faktor personal sekali lagi menjadi sumber utama. Namun, individu ini berada pada tempat atau struktur organisasi, menjadikan ini sebagai faktor organisasi. Ada 9 faktor dalam faktor organisasi ini, diantaranya:

1. Kedudukan atau posisi dalam organisasi
2. Hierarki dalam organisasi
3. Keterbatasan berkomunikasi
4. Hubungan yang tidak personal
5. Sistem, aturan dan kebijakan
6. Spesialisasi tugas
7. Ketidakpedulian pemimpin
8. Jaringan komunikasi.

2.3.6 Fungsi Media dalam Komunikasi Organisasi

Karyawan suatu lembaga/organisasi/perusahaan juga membutuhkan informasi terkait peraturan/kebijakan terutama terkait organisasinya. Media komunikasi berperan sebagai sumber informasi. Menurut Pace dan Faules dalam Pudjiastuti 2016, media mampu menembus ruang dan

waktu, terutama terlihat nyata pada *cyber media*. Media ini mampu menembus hierarki antar departemen dalam suatu struktur organisasi. Dengan adanya pandemi COVID-19, terlebih dengan adanya kebijakan *work from home* banyak dampak yang memengaruhi perubahan arus komunikasi organisasi.

Dampak yang diakibatkan tersebut sebagian besar berupa hambatan perilaku, hambatan struktur, hambatan jarak serta faktor personal dan organisasi juga berpengaruh. Mulai dari hambatan perilaku, pandemi COVID-19 menyebabkan beberapa perubahan perilaku karyawan dan juga pihak eksternal yang menyebabkan sulitnya komunikasi dan terhambatnya komunikasi. Seperti halnya karyawan yang jam kerjanya lebih fleksibel sehingganya tidak selalu ada di kantor, karyawan yang terdampak virus COVID-19 dan terpaksa untuk *work from home*, serta pihak eksternal yang sulit untuk bertemu secara tatap muka karena adanya kebijakan *Work From Home* terkadang mereka tidak bisa ditemui di kantor.

Media yang paling berperan adalah media digital. Ketika kita tidak dapat bertatap muka satu sama lain, media komunikasi sangatlah dibutuhkan. Mungkin sebelum adanya kebijakan *work from home* para karyawan tidak membutuhkan media untuk berkomunikasi, mereka dapat dengan mudah melakukan pertemuan. Namun beda halnya dengan kondisi sekarang yang mengharuskan mereka menggunakan media sebagai sarana utama berkomunikasi bukan hanya untuk mendapatkan informasi namun untuk bekerja, melakukan diskusi, rapat dan lain-lain.

2.4 *Work From Home*

2.4.1 Sejarah Awal Perkembangan

Siddharta dan Malika dalam Mungkasa (2020) berpendapat bahwa istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah telework (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah 'telecommute' dipergunakan pertama kali dalam laporan University of Southern California yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh *the National Science Foundation* (Nilles dkk, 1974 dalam Mungkasa 2020).

Alvin Toffler dalam Mungkasa 2020 memperkenalkan ide bekerja jarak jauh dibagi menjadi 3 tahapan. Ide bekerja jarak jauh sebagai salah satu cara pengurangan pengaliran, konsumsi energi dan sebagai pengaturan bekerja dengan leluasa agar tercapainya keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, kekurangan tenaga terampil terpenuhi, dan ekonomi Kawasan pinggiran terpadu dengan pusat kota. Potter dalam Mungkasa 2021 mengatakan bahwa konsep kerja jarak jauh mulai menarik perhatian banyak pihak pada akhir abad ke-20, seiring dengan maraknya teknologi komunikasi dan komputer pribadi. Istilah *telecommuting* atau '*teleworking*' menjadi semakin dikenal di tahun 1980-an, ketika karyawan diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas di rumah daripada datang langsung ke kantor.

Selama pandemi Covid-19, umumnya sudah ada regulasi yang cukup memadai ketika sebagian besar pelaku usaha terpaksa harus bekerja dari jarak jauh untuk mengurangi pergerakan penduduk. Namun masih dibutuhkan aturan perusahaan atau organisasi yang pekerjanya melakukan *work from home (WFH)*. Untuk itu, pengembangan kebijakan organisasi/perusahaan menjadi sangat penting. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) berdasar pada pembelajaran di

beberapa perusahaan di Amerika Serikat, sejak dimulainya *work from home* era pandemi Covid-19, merangkum bahwasanya perumusan kebijakan perusahaan itu didasarkan pada beberapa isu utama :

1. Kelayakan
2. Ketersediaan
3. Kesepakatan jadwal
4. Kecepatan tanggapan
5. Ukuran produktivitas
6. Perangkat kantor
7. Dukungan teknis
8. Pemberhentian pegawai
9. Lingkungan fisik
10. Ketersediaan data

Dari sekian banyak hal yang harus diperhatikan, yang paling vital adalah media komunikasi mereka. Bagaimana cara mereka melakukan interaksi komunikasi yang pastinya akan ada banyak perubahan di dalamnya. Media komunikasi *online* memberikan kontribusi paling besar dalam berjalannya sistem organisasi pada masa *work from home*. Karena *work from home* adalah sebuah bentuk kebiasaan baru, masing-masing organisasi belum tentu siap menjalankannya. Di dalamnya akan ada banyak hambatan-hambatan komunikasi, khususnya komunikasi organisasi.

2.4.2 Keragaman Istilah

Awalnya istilah yang digunakan adalah '*electronic homework*' yang sekarang terdengar kuno. Istilahnya berkembang menjadi '*telecommuting*', kemudian di Eropa dikenal dengan istilah '*flexiwork*'. Penggunaan istilah *flexy* (*flexywork*, *flexibility working*) dengan memperhitungkan kondisi fleksibilitas dalam bekerja, yang artinya jam kerja disesuaikan dengan kondisi yang ada. Lainnya seperti '*homework*',

'*alternative officing*', dan '*mobile working*' berdasarkan keragaman bentuk kerja jarak jauh, misalnya kerja dari rumah dengan kantor pusat, kerja gabungan di kantor pusat dan cabang, dan perantau tanpa kantor (Mungkasa 2020). Meskipun banyak sekali istilah dari *work from home* ini merujuk pada makna yang sama.

2.4.3 Pemahaman Dasar

Kerja jarak jauh dipahami sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilakukan oleh sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi menurut De Rossette dalam Mungkasa 2020 . Pemahaman bekerja jarak jauh setidaknya menyangkut 4 hal yaitu:

1. Mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik yaitu pemilihan tempat kerja.
2. Penggantian sebagian atau total dari pekerja harian (*commute*)
3. Intensitas aktivitas kerja jarak jauh, yang mengacu pada frekuensi dan durasi.
4. Ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi (Mungkasa, 2020)

2.4.4 Keragaman Bentuk

Menurut Heathfield dalam Mungkasa 2020 ada berbagai pola kerja, termasuk kerja fleksibel (*flexible schedule*) dan bekerja jarak jauh (*telecommunicating*), tentu saja, sejalin pekerjaan penuh waktu (*full time*) hingga pekerjaan setengah waktu. Berikutnya, kerja fleksibel memungkinkan kita bekerja berbeda dari waktu konvensional sehingga kita dapat menyeimbangkan antara '*work-life balance*'. Juga harus diingat bahwa bekerja dari jarak jauh tidak selalu melibatkan bekerja dari rumah, tetapi juga dapat mencakup penggunaan pusat *teleworking* yang terletak di luar dan kantor normal.

Literatur mengklasifikasikan praktik kerja fleksibel sebagai tempat yang fleksibel dan berbasis kantor (Grobler dan De Bruyn, 2011); waktu luang (*flexitime*) dan lokasi fleksibel (*flexiplace*) (Munsch, Ridgeway dan Williams, 2014). Kelly, Moen, dan Tranby (2011) mengacu pada fleksibilitas dalam kontrol waktu, karena opsi pekerjaan bebas dapat mencakup pekerjaan darurat (*contingent work*), pekerjaan kontrak, dan *internship* (Mungkasa, 2020).

Mungkasa mengategorikan bentuk bekerja jarak jauh secara sederhana dalam 3 (tiga) jenis:

1. Bekerja di rumah (*telecommuting*)
2. Bekerja dari kantor cabang yang berlokasi dekat rumah (*satellite office*)
3. Bekerja di mana saja di luar kantor sesuai kebutuhan (*mobile work*)

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe dan Metode Penelitian

Metode adalah sebuah prosedur untuk mengetahui sesuatu yang memiliki langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi adalah suatu kajian dalam mempelajari aturan-aturan suatu metode. Metode penelitian meneliti teori atau ilmu yang membahas metode yang dipakai dalam sebuah penelitian. Prosedur atau cara ilmiah dalam melakukan penelitian dalam bidang ilmu komunikasi untuk menemukan, membuktikan, menguji temuan penelitian sebelumnya atau hal baru adalah yang disebut metode penelitian komunikasi.

Menurut Mardalis dalam Moleong (2011:27) penelitian deskriptif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan apa yang saat ini berlaku. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, sebagai contohnya perilaku, motivasi, tindakan, persepsi, dan lain-lain. Penelitian kualitatif menghasilkan output data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat kita amati.

Penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk memperoleh pemahaman makna yang menyeluruh, mengembangkan teori yang sudah ada dan menggambarkan realitas secara kompleks. Metode deskriptif berusaha memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variable-variabel yang ada. Metode deskriptif digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara suatu kejadian secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan

hubungan, tidak menguji hipotesis, atau memprediksi. Penggunaan tipe penelitian deskriptif kualitatif, akan membantu peneliti untuk melaksanakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana perubahan pola komunikasi organisasi karyawan Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung di masa *work from home*.

3.2 Fokus Penelitian

Dalam pandangan penelitian kualitatif, fenomena yang diamati bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi secara keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2009:207). Dengan demikian, peneliti perlu menetapkan fokus penelitian untuk membatasi masalah. Pembatasan dalam penelitian kualitatif didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi, dan faktor ketersediaan dan kemudahan tenaga, dana, dan waktu.

Adapun fokus pada penelitian ini adalah perubahan pola komunikasi yang terjadi pada karyawan Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung selama masa *work from home* dengan mengamati proses dan hambatan-hambatan komunikasi yang dihadapi.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Sumber Data Primer

Data primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara) baik secara perorangan maupun kelompok. Data yang mendasari secara khusus digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian

kualitatif, peneliti biasanya menggunakan metode observasi dan wawancara langsung untuk mengumpulkan data primer. Maka dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data primer ialah jawaban dari hasil wawancara dengan informan yaitu karyawan Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang ada. Data ini digunakan untuk memverifikasi informasi dasar yang diperoleh dari bahan Pustaka, literatur penelitian sebelumnya, buku dan sumber bacaan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan literatur penelitian sebelumnya berupa jurnal dan skripsi yang memiliki topik bahasan yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan, juga disertai dengan beberapa sumber jurnal dan buku lainnya untuk membantu peneliti dalam menyusun penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan mendapatkan data dalam penelitian. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka data yang diperoleh harus mendalam dan spesifik.

3.4.1 Penentuan Informan

Informan adalah sebutan untuk orang atau subyek penelitian dalam penelitian kualitatif yang memberikan informasi yang bisa dijadikan data penelitian. Penentuan informan dievaluasi berdasarkan hasil observasi awal, sehingga saat menyusun pedoman wawancara, informan harus benar-benar memperhatikan agar tidak terjadi

kesalahpahaman akibat ketidaktepatan pertanyaan yang telah disusun. Mengingat informan merupakan kunci untuk memperoleh data empiris dalam penelitian fenomenologis, maka validitas data dari informasi harus dapat dipercaya.

Karena identifikasi informan didasarkan pada observasi awal, maka diperlukan perhatian yang cermat terhadap informan saat menyusun pedoman wawancara, agar pertanyaan yang disiapkan tidak salah karena kurang akurat. Mengingat informan merupakan kunci untuk memperoleh data empiris dalam penelitian deskriptif, maka keabsahan data harus dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih 5 informan utama yang berasal dari Divisi Bisnis dan Kemitraan, yang dinilai dapat memberikan data yang dibutuhkan. Adapun kriteria informan yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memahami secara rinci proses komunikasi dalam struktur organisasi Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung
- b. Terlibat dalam proses komunikasi organisasi di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung sebelum dan saat penerapan *work from home*.
- c. Bersedia untuk dimintai informasi melalui wawancara.

Adapun informan yang diharapkan dapat memberikan informasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut dijelaskan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Informan Penelitian (Sumber : Diolah oleh peneliti berdasarkan hasil observasi).

No.	Informan	Tujuan
1.	General Manager Divisi Bisnis dan Kemitraan Kantor Pusat Radar Lampung di Bandarlampung	Untuk mengetahui informasi dari pimpinan di Divisi Bisnis dan Kemitraan secara umum dan menyeluruh terkait pola dan proses komunikasi dalam organisasi sebelum dan saat <i>work from home</i> .

2.	Manager Event Organizer Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung	Untuk menggali informasi terkait pola komunikasi anggota Divisi Bisnis dan Kemitraan saat pengadaan <i>event</i> atau kegiatan lainnya secara internal maupun eksternal sebelum dan saat <i>work from home</i> .
3.	Staff Bagian Pemasaran/ <i>Marketing</i>	Untuk menggali informasi terkait pola dan perubahan dan hambatan dalam proses komunikasi pada Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung dari sudut pandang dan pengalaman karyawan sebelum dan saat <i>work from home</i> .
4.	Staff Bagian Periklanan/ <i>Advertising</i>	Untuk mengetahui pola dan perubahan dan hambatan dalam proses komunikasi pada Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung dari sudut pandang dan pengalaman karyawan dalam proses komunikasi sesama karyawan, atasan, dan pihak luar perusahaan sebelum dan saat <i>work from home</i> .
5.	Karyawan/anggota Magang	Untuk mengetahui pola komunikasi yang diterapkan perusahaan bagi tim atau karyawan magang saat pelaksanaan <i>work from home</i> .

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan selama kurang lebih 6 bulan lamanya, proses komunikasi Divisi Bisnis dan Kemitraan memiliki perbedaan yang cukup signifikan dari saat sebelum adanya pandemi dan setelah adanya aturan *Work From Home*. Divisi Bisnis dan Kemitraan memiliki banyak interaksi dengan pihak luar perusahaan. “Biasanya kami kerja selalu diluar, bertemu klien iklan untuk perpanjangan kontrak, bertemu dengan klien yang kerjasama dengan Radar Lampung misalnya ada di organisasi pemerintah. Kadang juga kami sering bertemu di kantor mereka untuk MoU atau membicarakan suatu project” ujar General Manager Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung. Melihat dari kondisi tersebut peneliti memilih informan dari divisi ini untuk diteliti bagaimana perubahan pola komunikasi serta hambatan apa saja yang ada pada saat masa *Work From Home*.

3.4.2 Wawancara

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh informasi untuk tujuan penelitian dengan metode tanya-jawab. Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan melakukan tanya-jawab langsung kepada informan. Melalui tanya-jawab akan mendapatkan data yang lengkap serta mendalam. Teknik yang digunakan dalam wawancara adalah dengan cara mencatat hasil wawancara serta menanyakan pertanyaan sesuai dengan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Penelitian ini membutuhkan metode wawancara sebagai salah satu cara untuk mendapatkan sumber data utama untuk isi dari penelitian yang akan dilakukan. Informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini bukan hanya hasil pengamatan saja melainkan butuh informasi dan sumber langsung. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *In Depth Interview* dengan dipandu sebanyak 15 pertanyaan umum yang telah disusun lalu sisanya adalah improvisasi dari peneliti dan informan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara lebih lengkap dari masing-masing sudut pandang informan. Wawancara dilakukan oleh peneliti sebagian besar di Kantor Pusat Radar Lampung bagian Divisi Bisnis dan Kemitraan, dikarenakan sebagian besar dari informan hanya bersedia di wawancara saat di kantor saja.

3.4.3 Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung keadaan di lapangan untuk memperoleh gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *participant observation* atau observasi partisipan, dimana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari obyek dan subyek

yang diamati atau yang digunakan untuk sumber data penelitian. Observasi adalah sebuah langkah paling awal yang dilakukan oleh peneliti.

Peneliti dalam hal ini melakukan observasi selama 6 bulan di Kantor Radar Lampung Divisi Bisnis dan Kemitraan yang disambangi juga dengan kegiatan magang. Sembari melakukan pengamatan, peneliti juga ikut melakukan tugas magang sesuai ketentuan dari perusahaan dan sehingga dapat terlibat langsung dengan informan dan juga sumber data lainnya dari perusahaan. Selama melakukan observasi peneliti mendapatkan sangat banyak informasi tambahan seperti perubahan interaksi, perubahan jam kerja dan lain-lain. Dalam observasi partisipan ini, data yang diperoleh diharapkan dapat lebih lengkap, tajam, dan detail.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan mengatut catatan lapangan, dan bahan lainnya yang ditemukan di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang berpijak dari data yang didapat dari hasil wawancara serta hasil dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini berpedoman pada teknik analisis data lapangan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

3.5.1 Reduksi Data

Semakin lama peneliti berada di lapangan, maka akan semakin besar jumlah data yang dihasilkan, semakin kompleks dan rumit nantinya. Reduksi data proses awal analisis data yang diperlukan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data tambahan dan mencari data-data pendukung lainnya sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena ini reduksi

data sangat disarankan agar data tidak menumpuk dan mempersulit analisis selanjutnya.

Dengan itu maka dalam penelitian ini peneliti mereduksi data dengan merangkum, mengambil data yang pokok dan penting untuk isi penelitian. Peneliti melakukan observasi dan kegiatan magang selama 6 bulan sehingganya ada banyak temuan. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara dengan 5 informan sebagai sumber data primer (utama) yang mungkin sekiranya ada observasi dalam wawancara tersebut tidak semua bisa dituangkan dalam penelitian ini. Maka peneliti membatasi pertanyaan sesuai dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.5.2 Penyajian Data

Penyajian data adalah langkah selanjutnya dari tahap reduksi data dalam teknik analisis data Miles dan Huberman, tahapan penyajian data adalah menyajikan data sebagai kumpulan informasi terstruktur yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang akan diambil. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami.

Agar tercapainya analisis kualitatif yang valid penyajian data yang baik merupakan salah satu langkah penting. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi.

3.5.3 Verifikasi Data/Kesimpulan

Verifikasi data atau kesimpulan merupakan tahapan terakhir dalam proses analisis data kualitatif. Tahapan ini merupakan tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data dilakukan untuk menemukan

atau memahami suatu makna, hukum, model, penjelasan, jalur sebab akibat, atau proposisi. Kesimpulan yang ditarik kemudian diverifikasi dengan *review* dan dipertanyakan kembali dengan melihat catatan lapangan untuk pemahaman yang lebih akurat.

Peneliti melakukan verifikasi dengan cara mengulas ulang dari apa yang telah didapatkan saat peneliti melakukan magang berikut juga dengan observasi. Hal ini peneliti lakukan agar data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber lain dan interpretasi dari peneliti valid atau absah. Dari hasil verifikasi antara wawancara dan data yang diperoleh, pada akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan apa yang diamati sendiri oleh peneliti ataupun berdasarkan sudut pandang dari para narasumber.

3.6 Keabsahan Data

3.6.1 Triangulasi

Triangulasi adalah sebuah pendekatan analisa data yang mensintesa data dari berbagai sumber. Triangulasi mencari dengan cepat pengujian data yang sudah ada dalam memperkuat tafsir pada bukti yang telah tersedia. Triangulasi dapat menjawab pertanyaan terhadap kelompok resiko, efektivitas, kebijakan dan perencanaan anggaran. Triangulasi menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2009:244) merupakan *“the aim is not to determinate the truth about same social phenomenon, rather than the purpose of triangulation is to increase one’s understanding of what ever is being investigated”*. Triangulasi tidak bertujuan untuk mencari kebenaran, melainkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap data dan fakta yang dimilikinya.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi

teknik pengumpulan data. Triangulasi teknik pengumpulan data ini merupakan usaha mengecek keabsahan data atau temuan penelitian dengan cara memverifikasi penggunaan teknik pengumpulan data, apakah informasi yang diperoleh dengan metode wawancara mirip dengan metode pengamatan, atau apakah hasil pengamatan sesuai dengan metode pengumpulan data dan informasi yang diberikan selama pemeliharaan atau tidak.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan Triangulasi teknik dengan cara melakukan verifikasi dan membandingkan apa yang peneliti dapatkan saat wawancara mirip dengan apa yang telah diamati oleh peneliti. Peneliti juga menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan sama dengan metode yang berbeda, yaitu observasi dan wawancara mendalam dengan narasumber lebih dari satu untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan tajam.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya kebijakan untuk penerapan pembatasan kegiatan dan bekerja dari rumah (*work from home*), telah memberikan perubahan bagi Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung. Proses komunikasi yang umumnya terjadi dengan intens harus berkurang karena adanya keterbatasan dan hambatan yang terjadi. Hal ini kemudian berdampak pada perubahan pola komunikasi organisasi yang di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung.

Pola komunikasi yang diterapkan dalam struktur organisasi Radar Lampung secara umum adalah pola komunikasi rantai, pola komunikasi ini mirip dengan pola komunikasi lingkaran yang memungkinkan masing-masing individu untuk mengirim pesan ke sebelah kiri atau ke sebelah kanannya (dalam pola). Pola ini kemudian berubah sejak adanya penerapan *WFH* dimana komunikasi yang terjadi menjadi terpusat dengan pola roda. Pola ini membuat komunikasi anggota Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung menjadi terasa kurang efektif, selain itu dengan adanya *WFH*, hambatan-hambatan komunikasi lainnya juga ikut muncul.

Penerapan *WFH* telah memberikan banyak pelajaran bagi organisasi untuk dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan yang akan terjadi. Namun sayang dalam praktiknya, Radar Lampung secara keseluruhan ataupun untuk Divisi Bisnis dan Kemitraan itu sendiri belum bisa sepenuhnya beradaptasi dengan perubahan. Berdasarkan hasil observasi, Radar Lampung sebagai sebuah media

dinilai belum siap dengan perkembangan teknologi dan informasi. Bisa dibuktikan dengan hambatan yang mereka hadapi saat melakukan WFH, perusahaan belum mampu memberikan fasilitas untuk melakukan pekerjaan secara *online*. Solusi yang mereka berikan dengan cara mengubah pola komunikasi mereka pada kenyatannya kian menghambat pekerjaan mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan selama proses pengamatan di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung, berpedoman pada kajian teoritis yang peneliti pelajari, berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait pola komunikasi organisasi yang ada di Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung:

- a. Pimpinan dan karyawan dari Divisi Bisnis dan Kemitraan Radar Lampung, maupun bagi Radar Lampung secara keseluruhan sebagai organisasi dapat menyesuaikan pola komunikasi yang baik untuk setiap elemen struktur, agar semua unsur-unsur dari organisasi dapat saling bersinergi dan memahami satu sama lain dengan baik untuk tujuan bersama.
- b. Dengan adanya pengalaman perubahan pada sistem organisasi yang memengaruhi pola komunikasi karena penerapan *WFH* ini, Radar Lampung khususnya Divisi Bisnis dan Kemitraan dapat mengevaluasi dan menetapkan kebijakan dan sistem, serta membangun strategi untuk penerapan komunikasi organisasi jarak jauh bagi internal maupun eksternal organisasi, dan di kondisi-kondisi darurat tertentu agar roda kegiatan organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- c. Pimpinan Radar Lampung secara keseluruhan dapat mengevaluasi kinerja karyawan atau memperbaharui sistem kerja karyawan untuk bisa menyesuaikan cara bekerja perusahaan dengan perkembangan teknologi dan informasi agar nantinya Radar Lampung sebagai perusahaan dapat beradaptasi dengan era baru digitalisasi media.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees. (2007). Filsafat Ilmu Komunikasi. Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Bulaeng, Andi. (2004). Metodologi Penelitian Komunikasi Kontemporer. Yogyakarta: Andi.
- Effendi, Onong Uchjana. (2002). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hariyanto, Didik. (2021). Buku Ajar : Pengantar Ilmu Komunikasi. Jawa Timur : UMSIDA Press.
- John, L. Foss, K. (2011) Teori Komunikasi, Salemba Humanika, Jakarta.*
- Masmuh, Abdullah. (2010). Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik. Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang.
- Moleong, Lexy J. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2002). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2005). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2011). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. (2000). Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksar.
- Masmuh, Abdullah. (2005). Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktik. Malang: UMM Press.
- Morissan. (2013). Teori Komunikasi Individu Hingga Massa. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Pudjiastuti, Wahyuni. (2016). *Peran Media Sebagai Urat Nadi Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rohim. (2009). *Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ruliana, P. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suminar, Jenny Ratna, dkk. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Era Post-Modern*. Jatinangor : Unpad Press.

Jurnal :

- Bachri, Bachtiar S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol. 10 No.1
- Fajar, Dewanto Putra. (2020). Dampak Work From Home Selama Pandemi Covid-19 terhadap Kondisi Fisiologis dan Perilaku Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Nusantara* Vol. 2 No.2
- Maeskina, M. M., & Hidayat, D. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Karyawan Disaat Menjalankan Physical Distancing Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 60–71
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/*WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Najih, A. (2018). Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. *E-Conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*, 2, 146–174
- Ramadhan, Bayu Rizky dkk. (2021). Pola Komunikasi Karyawan Pada Masa *Work From Home*. *Jurnal Digital Media Relationship* Volume 3 No. 1, 24-29
- Sitepu, Yovita Sabarina. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL*, Vol. 1, No. 2, 83-91

Skripsi :

Akbaruddin, Aliffiyan. (2021). Analisis Pengaruh Penerapan *Work From Home* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Worklife Balance* Tenaga Kependidikan Non Dosen (Studi Pada Universitas Pertamina). Jakarta : Universitas Pertamina.

Hadi, Hardiansyah Desprayoga. (2021). Pola Komunikasi Dosen Dan Mahasiswa Dalam Bimbingan Skripsi Selama Masa Pandemi Covid-19. Riau : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Jennifer, Jennifer. (2021) *Pengaruh Performa Komunikatif terhadap Kinerja Karyawan selama Pandemi Covid-19*. Bachelor Thesis thesis, Universitas Multimedia Nusantara.

Purba, Andre. (2020). Pola Komunikasi Kompas-USU di Era Pandemi Covid-19. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Internet :

Wikipedia. Radar Lampung. https://id.wikipedia.org/wiki/Radar_Lampung (Diakses Oktober 2021)

Instruksi Gubernur Lampung. Instruksi No 10 tahun 2021 Halaman 1-17. <https://ppid.lampungprov.go.id/download-dokumen/Instruksi-Gubernur-Lampung-No-10-dan-No-11-Tahun-2021-Tentang-PPKM> (Diakses Januari 2021)

Kementrian Kesehatan. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19). 3, 1-116. <https://covid19.kemkes.go.id/protokol-Covid-19/kmk-no-hk-01-07-menkes-413-2020-ttg-pedoman-pencegahan-dan-pengendalian-Covid-19/>