



Analisis Komunikasi Organisasi Antar Budaya Dalam AIESEC: Perspektif Teori Dan Praktik Berdasarkan Teori Komunikasi Organisasi Aliran Klasik Dan Human Behavior

Sabila Putri Sutrijadi

Universitas Pertamina

Rizang Conery

Universitas Pertamina

Nabihan Cahyadi Winafsi

Universitas Pertamina

Raka Prakasa

Universitas Pertamina

Alamat: Jl. Teuku Nyak Arief, RT.7/RW.8 12220 Daerah Khusus Ibukota Jakarta Jawa

Korespondensi penulis: 106122038@student.universitaspertamina.ac.id

***Abstract.** Organizational communication is an important aspect in the functioning of an organization, providing an understanding of the internal and external dynamics that affect its performance. AIESEC, a global organization that focuses on leadership development and cultural exchange among university students, presents an interesting case study. With a presence in 127 countries, including Indonesia, AIESEC shapes future leaders and contributes to national development through programs in line with the Sustainable Development Goals (SDGs). This research aims to analyze the structure of formal communication, the role of informal communication, and the psychological and social factors that influence communication within AIESEC. Qualitative methods were used with in-depth interviews, participatory observation, and document analysis to gain a holistic understanding. The results show that AIESEC combines classical communication principles with a human behavior approach, using organized formal structures and informal communication that supports collaboration. Communication technology also plays an important role in supporting organizational effectiveness. This study provides insights into the relationship between organizational communication theory and practice in AIESEC as well as recommendations for the improvement of communication strategies.*

***Keywords:** AIESEC, Culture, Communication*

Abstrak. Komunikasi organisasi adalah aspek penting dalam fungsi sebuah organisasi, memberikan pemahaman tentang dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerjanya. AIESEC, organisasi global yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dan pertukaran budaya di kalangan mahasiswa, menyajikan studi kasus menarik. Dengan kehadiran di 127 negara, termasuk Indonesia, AIESEC membentuk pemimpin masa depan dan berkontribusi pada pembangunan nasional melalui program yang sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur komunikasi formal, peran komunikasi informal, dan faktor psikologis serta sosial yang memengaruhi komunikasi dalam AIESEC. Metode kualitatif digunakan dengan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman holistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AIESEC menggabungkan prinsip-prinsip komunikasi klasik dengan pendekatan human behavior, menggunakan struktur formal yang terorganisir dan komunikasi informal yang mendukung kolaborasi. Teknologi komunikasi juga berperan penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Studi ini memberikan wawasan tentang hubungan antara teori dan praktik komunikasi organisasi di AIESEC serta rekomendasi untuk peningkatan strategi komunikasi.

Kata Kunci : AIESEC, Budaya, Komunikasi.

LATAR BELAKANG

Komunikasi organisasi adalah aspek penting dalam fungsi sebuah organisasi, memberikan pemahaman tentang dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerjanya. AIESEC, organisasi global yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dan pertukaran budaya di kalangan mahasiswa, menyajikan studi kasus menarik. Analisis komunikasi dalam AIESEC memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi mengelola komunikasi untuk mencapai tujuannya. AIESEC, dipimpin oleh generasi muda, berupaya mencapai perdamaian dan melestarikan potensi manusia melalui pengembangan kepemimpinan. Dengan kehadiran di 127 negara, termasuk Indonesia, AIESEC membentuk pemimpin masa depan. Di Indonesia, didirikan pada 1984, AIESEC memiliki 26 Komite Lokal di 18 kota dan 34 universitas, fokus pada pembinaan generasi muda untuk Indonesia yang lebih baik. Program AIESEC di Indonesia sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), mencakup pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat, berkontribusi pada pembangunan nasional dan memberikan dampak positif global.

AIESEC telah menjadi subjek berbagai penelitian karena keberhasilannya dalam mengembangkan pemimpin muda yang memahami tantangan global dan memiliki keterampilan kepemimpinan. Dalam konteks komunikasi organisasi, AIESEC menyediakan studi kasus tentang bagaimana komunikasi efektif memengaruhi pertumbuhan organisasi dan pencapaian tujuan. Teori komunikasi organisasi klasik menyoroti pentingnya struktur formal, hierarki, dan arus komunikasi terorganisir untuk efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Griffin (2013), teori ini menekankan prinsip-prinsip manajemen ilmiah Frederick Taylor dari awal abad ke-20. Dalam AIESEC, prinsip ini terlihat dalam pengaturan komunikasi antara anggota, pimpinan, dan pihak eksternal, seperti struktur hierarkis yang jelas dan peran terdefinisi. Komunikasi formal, seperti rapat resmi dan surat kabar organisasi, memainkan peran penting dalam menyampaikan kebijakan dan tujuan organisasi kepada anggota. Namun, dalam konteks global AIESEC dengan anggota dari berbagai budaya, komunikasi formal saja mungkin tidak cukup. Teori komunikasi organisasi human behavior memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana faktor psikologis dan sosial memengaruhi komunikasi dalam organisasi ini.

Teori komunikasi organisasi aliran human behavior menekankan pentingnya faktor psikologis dan sosial dalam komunikasi individu di organisasi. Menurut McLean dan McLean (2014), motivasi, persepsi, dan interaksi sosial membentuk pola komunikasi. Dalam AIESEC, pemahaman ini membantu merancang strategi komunikasi inklusif dan efektif. Robbins dan Judge (2018) menyoroti komunikasi informal dan jaringan sosial sebagai pendukung kolaborasi dan inovasi. Di AIESEC, jaringan sosial antar anggota dari berbagai negara penting untuk pertukaran ide dan proyek bersama. Kreps (2014) menekankan pemahaman dan empati dalam komunikasi antarindividu. Memahami perbedaan budaya, nilai, dan pengalaman meningkatkan efektivitas komunikasi dan mengurangi konflik. Di AIESEC, pemahaman keragaman budaya penting untuk hubungan kuat dan kolaborasi produktif. Menggabungkan teori klasik dan human

behavior memberikan pemahaman komprehensif tentang komunikasi di AIESEC, dengan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas komunikasi.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah fondasi vital untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Griffin (2013) mendefinisikannya sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, dan emosi di antara anggota organisasi melalui berbagai saluran yang ditetapkan. Komunikasi ini tidak hanya berfungsi untuk mentransfer informasi tetapi juga untuk membangun budaya organisasi, memperkuat hubungan antarindividu, dan mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat norma, nilai, dan keyakinan bersama yang membimbing perilaku dan keputusan anggota. Komunikasi memainkan peran kunci dalam menyebarluaskan dan memperkuat budaya ini melalui rapat, memo, dan interaksi sehari-hari.

McLean dan McLean (2014) menekankan bahwa organisasi dengan komunikasi yang efektif memiliki tingkat kepuasan dan kinerja yang lebih tinggi. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan inovasi, berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Teori komunikasi organisasi klasik menekankan pentingnya struktur formal dan hierarki dalam mengelola komunikasi, dengan saluran resmi dan otoritas formal untuk memastikan aliran informasi yang tepat (Scott, 2013). Namun, teori ini dikritik karena mengabaikan aspek psikologis dan sosial dari komunikasi, seperti motivasi, persepsi, dan interaksi sosial (Griffin, 2013).

Sebagai alternatif, teori komunikasi organisasi human behavior lebih berorientasi pada individu dan menekankan pentingnya faktor psikologis dan sosial dalam membentuk pola komunikasi. Menurut Kreps (2014), teori ini menyoroti peran motivasi, persepsi, dan pengalaman individu. Robbins dan Judge (2018) juga menekankan pentingnya komunikasi informal dan jaringan sosial dalam mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan memadukan perspektif dari kedua teori ini, organisasi dapat memahami bagaimana komunikasi dapat digunakan untuk memperkuat budaya, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan. Organisasi yang memperhatikan dinamika ini dapat merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

Teori Komunikasi Aliran Klasik

Teori komunikasi aliran klasik menekankan struktur formal, hierarki, dan arus komunikasi yang terorganisir dalam organisasi. Menurut Griffin (2013), teori ini berakar dari prinsip manajemen ilmiah Frederick Taylor pada awal abad ke-20. Komunikasi dianggap sebagai alat manajer untuk mengatur dan mengendalikan perilaku anggota guna mencapai tujuan organisasi. Konsep sentralnya adalah struktur formal organisasi, yaitu hierarki jabatan dan saluran komunikasi resmi yang ditetapkan manajemen. Komunikasi formal digunakan untuk menyampaikan kebijakan, instruksi, dan arah organisasi kepada anggota. Pendekatan ini juga menekankan pentingnya otoritas dan kontrol. Menurut

Fayol (2014), otoritas adalah hak untuk memberikan perintah dan mengharapkan ketaatan, sementara kontrol memastikan kegiatan organisasi sesuai rencana. Manajer menggunakan otoritas dan kontrol untuk mengatur komunikasi agar selaras dengan tujuan organisasi.

Prinsip manajemen ilmiah Taylor (2015) bertujuan meningkatkan efisiensi produksi melalui metode ilmiah dalam pengaturan tugas dan pengawasan karyawan. Dalam komunikasi organisasi, ini berarti menggunakan komunikasi untuk mengatur aliran kerja, menetapkan standar kinerja, dan memberikan umpan balik. Meskipun teori ini signifikan dalam memahami komunikasi organisasi, pendekatannya yang mekanis dan fokus pada struktur formal mendapat kritik. Menurut Griffin (2013), teori ini mengabaikan aspek psikologis dan sosial komunikasi, seperti motivasi individu dan interaksi sosial. Oleh karena itu, teori alternatif seperti teori komunikasi human behavior muncul sebagai respons terhadap keterbatasan ini. Namun, teori komunikasi aliran klasik tetap berguna untuk memahami pengaturan dan implementasi komunikasi dalam organisasi, membantu manajer merancang strategi komunikasi yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja Organisasi

AIESEC adalah organisasi nirlaba internasional yang didirikan pada tahun 1948 di Universitas Leuven, Belgia, dengan tujuan mempromosikan perdamaian dan pengembangan kepemimpinan di kalangan pemuda. Kini, AIESEC hadir di lebih dari 127 negara, menjadi salah satu organisasi mahasiswa terbesar di dunia (Smith, 2017). AIESEC fokus pada pengembangan kepemimpinan dan pertukaran budaya melalui program magang internasional seperti Global Talent (GT), Virtual Professional Program (VPP), dan Global Teacher (GTe). Mereka juga mengadakan program sukarelawan, mentoring, dan rekrutmen anggota.

Di Indonesia, program Local Project dan KKN Project memberikan kesempatan bagi pemuda untuk mengembangkan diri dan berdampak positif pada masyarakat. Program Paper Plane memungkinkan pemuda mengajar dan meningkatkan kesadaran tentang SDG nomor 4 di Pontianak. Selain itu, webinar Impact Circle dan Youth Today membahas isu Sustainable Development Goals (SDGs) dan kepemimpinan. AIESEC dikenal dengan program pertukaran internasionalnya yang memungkinkan mahasiswa magang atau sukarelawan di luar negeri, meningkatkan pemahaman budaya, bahasa, dan tantangan global. Menurut Jones (2016), program ini meningkatkan keterampilan interpersonal, pemahaman lintas budaya, dan kepercayaan diri dalam lingkungan multikultural (Smith, 2017). Program ini juga mengembangkan adaptabilitas, kemampuan komunikasi lintas budaya, dan kerja tim global.

AIESEC memberikan dukungan penuh sebelum, selama, dan setelah program pertukaran, termasuk pelatihan pra-keberangkatan, pendampingan, dan sesi refleksi. Selain program pertukaran, AIESEC juga mengembangkan kepemimpinan melalui pelatihan, konferensi, seminar, dan proyek komunitas. Struktur organisasi AIESEC yang demokratis memungkinkan anggota berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Namun, AIESEC menghadapi kritik terkait keberlanjutan

program dan inklusivitas. Menurut Brown (2020), beberapa program kurang pemantauan dan evaluasi dampak jangka panjang, terutama dalam pembangunan berkelanjutan dan pemberdayaan lokal. Garcia (2018) juga menyoroti kekhawatiran tentang representasi dan inklusivitas di beberapa cabang AIESEC. Meskipun demikian, AIESEC tetap menjadi organisasi mahasiswa terkemuka yang mengembangkan kepemimpinan global dan pemahaman lintas budaya. Memahami dinamika komunikasi organisasi di AIESEC membantu memahami cara organisasi ini mengatasi tantangan dan mencapai tujuan mulianya.

Teori Komunikasi Human Behavior

Teori komunikasi human behavior menekankan peran individu dalam komunikasi organisasi, dengan fokus pada faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku komunikasi. Griffin (2013) menyoroti pentingnya memahami motivasi, persepsi, dan interaksi sosial dalam membentuk pola komunikasi. Pemahaman ini membantu manajer merancang strategi komunikasi yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan individu dan kelompok. Motivasi individu adalah kekuatan internal yang mendorong tindakan, sementara persepsi adalah proses mental di mana individu menafsirkan dan memberikan makna pada stimulus lingkungan (Kreps, 2014; McLean & McLean, 2014). Interaksi sosial mencakup hubungan antarindividu, termasuk pola komunikasi, konflik, dan kerjasama (Robbins & Judge, 2018). Pemahaman dinamika ini membangun hubungan yang kuat dan kolaboratif dalam tim serta mengidentifikasi dan mengatasi konflik interpersonal. Keberagaman individu juga penting dalam organisasi multikultural, karena latar belakang, nilai, dan pengalaman yang berbeda mempengaruhi perilaku dan preferensi komunikasi (Brown, 2020). Meskipun teori ini memberikan wawasan berharga, ia cenderung mengabaikan faktor eksternal seperti struktur dan budaya organisasi, sehingga menggabungkannya dengan teori komunikasi klasik dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif (Griffin, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam tentang komunikasi organisasi dalam AIESEC dan menganalisis praktiknya berdasarkan teori komunikasi organisasi aliran klasik dan human behavior. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas fenomena komunikasi organisasi dan memahami perspektif individu secara holistik. Dengan dua cara yaitu metode pengumpulan data yaitu wawancara mendalam: Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan anggota AIESEC, termasuk anggota biasa, pemimpin, dan staf administratif. Wawancara akan dilakukan secara satu-satu untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi mereka tentang komunikasi organisasi, pengalaman mereka dalam berkomunikasi di dalam AIESEC, serta pandangan mereka tentang hubungan antara teori dan praktik komunikasi organisasi.

Observasi Partisipatif: Peneliti akan berpartisipasi dalam kegiatan dan pertemuan AIESEC untuk mengamati secara langsung interaksi komunikasi antara anggota

organisasi. Observasi ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana komunikasi organisasi terjadi dalam konteks nyata, termasuk dinamika interaksi sosial dan pola komunikasi yang terbentuk di dalam AIESEC. Dan Analisis Dokumen: Peneliti akan menganalisis dokumen-dokumen internal AIESEC seperti kebijakan organisasi, laporan rapat, dan publikasi organisasi. Analisis dokumen ini akan membantu dalam memahami lebih lanjut tentang struktur formal organisasi, komunikasi tertulis, dan kebijakan komunikasi yang ada di dalam AIESEC. Kemudian metode analisis data yaitu Analisis Tematik: Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis secara tematik. Peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data, seperti pola komunikasi, tantangan dalam komunikasi organisasi, dan persepsi anggota tentang efektivitas komunikasi di dalam AIESEC.

Triangulasi Data: Peneliti akan menggunakan triangulasi data untuk memverifikasi keabsahan dan keandalan temuan. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data, seperti membandingkan hasil wawancara dengan observasi atau analisis dokumen. Perbandingan dengan Teori: Data akan dianalisis untuk membandingkan praktik komunikasi organisasi yang diamati di AIESEC dengan konsep-konsep teori komunikasi organisasi aliran klasik dan human behavior. Peneliti akan mencari keterkaitan antara praktik yang diamati dengan konsep-konsep teori, serta mengidentifikasi kesesuaian atau diskrepansi antara keduanya. Melalui pendekatan kualitatif yang holistik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika komunikasi organisasi dalam AIESEC. Dengan memadukan data dari berbagai sumber dan menganalisisnya melalui lensa teori komunikasi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang hubungan antara teori dan praktik komunikasi organisasi di AIESEC.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui Hasil Wawancara dan Observasi Hasil wawancara dan observasi memberikan pemahaman yang mendalam tentang komunikasi organisasi dalam AIESEC dari perspektif anggota organisasi. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti: Selama observasi partisipatif, AIESEC menunjukkan struktur komunikasi formal yang terorganisir dengan baik melalui pertemuan rutin seperti rapat koordinasi dan rapat umum. Pertemuan ini dijadwalkan secara teratur untuk membahas perkembangan proyek, kebijakan organisasi, dan berbagi informasi penting. Selain itu, terdapat komunikasi informal melalui interaksi sehari-hari di antara anggota, baik dalam obrolan di kantor, grup obrolan online, maupun pertemuan santai di luar jam kerja, yang mendukung hubungan pribadi, kolaborasi, dan penyelesaian masalah cepat. Anggota AIESEC menggunakan berbagai teknologi komunikasi seperti grup WhatsApp, surel, dan platform kolaborasi online untuk koordinasi dan berbagi informasi, memungkinkan komunikasi yang lebih cepat dan efisien.

Dinamika interaksi sosial di antara anggota terlihat kuat, menciptakan atmosfer inklusif yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Namun, tantangan dalam komunikasi seperti penyelesaian konflik interpersonal dan kesenjangan informasi juga

teridentifikasi. Dari hasil wawancara dan observasi ini, praktik komunikasi organisasi AIESEC mencerminkan konsep-konsep dari teori komunikasi organisasi aliran klasik dan human behavior, dengan struktur formal dan teknologi mencerminkan prinsip-prinsip manajemen ilmiah, sementara komunikasi informal dan interaksi sosial mencerminkan fokus pada faktor psikologis dan sosial dalam komunikasi organisasi. Lalu adanya Hasil Analisis Tematik dan Triangulasi Data Setelah melakukan analisis tematik dan triangulasi data dari hasil wawancara dan observasi, beberapa tema utama dan pola yang muncul dapat diidentifikasi. Berikut adalah hasil analisis tematik dan triangulasi data terkait dengan komunikasi organisasi dalam AIESEC: Tema ini mencerminkan adanya struktur komunikasi formal yang terorganisir dalam AIESEC, seperti rapat-rapat rutin dan penggunaan teknologi komunikasi resmi. Data dari wawancara dan observasi secara konsisten menunjukkan bahwa anggota AIESEC mengandalkan pertemuan resmi dan platform komunikasi tertentu untuk mendapatkan informasi dan arahan dari pimpinan organisasi.

Ini konsisten dengan prinsip-prinsip manajemen ilmiah yang ditemukan dalam teori komunikasi aliran klasik, di mana struktur formal digunakan untuk mengatur aliran informasi di dalam organisasi. Meskipun struktur komunikasi formal ada, tema ini menunjukkan bahwa komunikasi informal juga memiliki peran yang signifikan dalam AIESEC. Anggota sering berinteraksi secara informal di luar pertemuan resmi, baik melalui obrolan di grup WhatsApp atau pertemuan santai di luar jam kerja. Data dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa komunikasi informal ini membantu dalam membangun hubungan pribadi, memecahkan masalah secara cepat, dan meningkatkan kolaborasi di antara anggota tim. Ini sejalan dengan teori komunikasi human behavior yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam membentuk pola komunikasi di dalam organisasi.

Melalui analisis tematik dan triangulasi data, dapat dilihat bahwa praktik komunikasi organisasi dalam AIESEC mencerminkan prinsip-prinsip dari teori komunikasi organisasi aliran klasik dan human behavior. Struktur komunikasi formal, penggunaan teknologi komunikasi, dan dinamika interaksi sosial mencerminkan konsep-konsep yang ditemukan dalam teori-teori tersebut. Namun, tantangan dalam komunikasi juga menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam praktik komunikasi organisasi di AIESEC. Dengan memperhatikan temuan ini, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merancang strategi komunikasi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian Pembahasan dan Perbandingan dengan Teori Praktik komunikasi organisasi dalam AIESEC menunjukkan adanya struktur komunikasi formal yang terorganisir dengan baik, termasuk pertemuan rutin dan penggunaan teknologi komunikasi resmi.

Ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dalam teori komunikasi aliran klasik, di mana struktur formal digunakan untuk mengatur aliran informasi di dalam organisasi. Namun, teori komunikasi human behavior menekankan bahwa struktur formal hanya satu aspek dari komunikasi organisasi, dan pentingnya juga memperhatikan faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku komunikasi individu.

Komunikasi informal juga memainkan peran penting dalam AIESEC, memungkinkan anggota untuk berinteraksi secara lebih pribadi dan fleksibel di luar pertemuan resmi. Ini sejalan dengan teori komunikasi human behavior yang menyoroti pentingnya interaksi sosial dalam membentuk pola komunikasi di dalam organisasi. Namun, teori komunikasi aliran klasik mungkin cenderung mengabaikan komunikasi informal karena fokusnya pada struktur formal dan hierarki dalam organisasi.

Penggunaan teknologi komunikasi seperti grup WhatsApp dan platform online lainnya mencerminkan adaptasi AIESEC terhadap perkembangan teknologi dalam mendukung komunikasi organisasi. Ini konsisten dengan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dalam teori komunikasi aliran klasik yang mengakui pentingnya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas komunikasi organisasi. Dinamika interaksi sosial yang ramah dan inklusif dalam AIESEC mencerminkan pentingnya hubungan interpersonal dalam membentuk pola komunikasi di dalam organisasi, seperti yang ditekankan dalam teori komunikasi human behavior. Namun, teori komunikasi aliran klasik mungkin kurang memperhatikan aspek ini karena lebih fokus pada struktur formal dan hierarki dalam organisasi. Tantangan dalam komunikasi yang dihadapi oleh anggota AIESEC, seperti kesulitan menyelesaikan konflik antarpersonal dan kesenjangan dalam arus informasi, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam praktik komunikasi organisasi. Teori komunikasi aliran klasik mungkin memberikan wawasan tentang bagaimana meningkatkan efisiensi komunikasi formal, sementara teori komunikasi human behavior dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana memahami dan mengelola dinamika interaksi sosial di dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam AIESEC, praktik komunikasi organisasi mencakup struktur formal yang terorganisir baik dengan pertemuan rutin dan penggunaan teknologi komunikasi resmi, mencerminkan prinsip-prinsip manajemen ilmiah dalam teori komunikasi aliran klasik. Komunikasi informal juga penting, memungkinkan interaksi personal di luar pertemuan resmi, sejalan dengan teori komunikasi human behavior. Penggunaan teknologi seperti grup WhatsApp mendukung komunikasi organisasi, menunjukkan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan prinsip-prinsip manajemen ilmiah. Keseluruhan, AIESEC menggabungkan pendekatan aliran klasik dan human behavior dalam praktik komunikasi organisasinya, menyarankan area untuk peningkatan strategi komunikasi demi mencapai tujuan organisasi lebih efektif.

Saran

Dengan Meningkatkan efisiensi komunikasi resmi: AIESEC akan mengoptimalkan penggunaan teknologi komunikasi yang ada, seperti platform kolaborasi online dan aplikasi pesan instan, untuk memastikan arus informasi yang lancar dan cepat di semua tingkatan organisasi komunikasi resmi. Lalu Memperkuat komunikasi informal:

Karena pentingnya komunikasi informal dalam membangun hubungan interpersonal dan menyelesaikan masalah dengan cepat, AIESEC dapat menciptakan lebih banyak peluang interaksi sosial di luar pertemuan formal, seperti kegiatan team building dan pertemuan informal. Adanya Manajemen Konflik Interpersonal: Untuk mengatasi tantangan penyelesaian konflik interpersonal, AIESEC dapat memberikan pelatihan khusus kepada anggotanya mengenai manajemen konflik dan Berkomunikasi secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

Serta Pengembangan Keterampilan Digital: Seiring dengan kemajuan teknologi, penting bagi AIESEC untuk memastikan bahwa anggotanya memiliki keterampilan digital yang memadai. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan rutin tentang cara menggunakan alat dan platform komunikasi terkini. Dan Tinjauan berkala terhadap strategi komunikasi: AIESEC akan melakukan tinjauan berkala terhadap strategi komunikasi organisasi untuk mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan, serta menyesuaikan pendekatan berdasarkan umpan balik dari anggota pemangku kepentingan dalam organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Jones, M. A., & Mahon, J. F. (2012). Organizational communication: Challenges for the new century. *Journal of Business Communication*, 49(2), 107-122.
- Smith, P. L., & Peterson, T. R. (2014). Leadership, organizations, and communication. *Handbook of Leadership Theory and Practice*, 3(2), 295-313.
- Brown, J. D., & Bell, M. (2011). Public relations and communication management: Current trends and emerging topics. *Journal of Public Relations Research*, 23(3), 207-211.
- Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (2014). Communication networks: Toward a new paradigm for research. *Academy of Management Review*, 3(4), 679-693.
- Hall, A. L., & Scott, C. R. (2013). Organizational culture and communication in the workplace: A review and implications for future research. *Journal of Communication Studies*, 64(1), 70-89.
- Miller, K. (2017). Organizational communication: Approaches and processes. *International Journal of Business Communication*, 54(2), 182-201.
- Chen, Z., & Kao, W. H. (2015). A study of organizational communication in the context of globalization: A case study of a multinational corporation. *Journal of International Business Studies*, 46(4), 475-492.
- Wang, Y., & Clifton, J. D. (2016). The role of leadership in shaping organizational communication climate: A review and conceptual framework. *Management Communication Quarterly*, 30(2), 251-278.
- Ahmed, S., & Arora, R. (2018). Exploring the relationship between organizational communication and employee engagement: A systematic review. *Journal of Management Development*, 37(5), 434-451.
- Nguyen, T. T., & Groth, M. (2019). Organizational communication and employee voice: A review and conceptual model. *Human Resource Management Review*, 29(2), 114-128.