

## Sosialisasi Pentingnya Mengenal Budaya Organisasi Guna Membangun Citra Usaha Masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan

<sup>1)</sup> Katry Anggraini, <sup>2)</sup>Rini Dianti Fauzi, <sup>3)</sup>Sewaka

<sup>1,2)</sup>Dosen Prodi Ilmu Komunikasi dan <sup>3)</sup>Teknik Informatika Universitas Pamulang  
[dosen02033@unpam.ac.id](mailto:dosen02033@unpam.ac.id), [dosen1425@unpam.ac.id](mailto:dosen1425@unpam.ac.id), [dosen00120@unpam.ac.id](mailto:dosen00120@unpam.ac.id)

### Abstrak

Budaya organisasi memegang peranan penting dan strategis perkembangan dan kemajuan organisasi dalam bisnis, manajemen, lembaga pendidikan dan sosial lainnya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai kunci yang diyakini dan mengandung karakteristik yang dibawa oleh anggota organisasi ke dalam organisasinya, yang menjadi suatu sistem nilai, sehingga organisasi memiliki kepribadian sebagai suatu sistem yang diterima bersama dan akan menciptakan organisasi yang efektif dengan budaya yang kuat dan berbeda dengan organisasi lain. Dalam hal ini proses pembentukan sampai menuju internalisasi nilai-nilai dan budaya organisasi merupakan proses yang panjang, sehingga memerlukan strategi yang efektif. Secara fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa fungsi. Pertama, budaya memiliki peran pembeda. Ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi. Kedua, budaya organisasi memberi anggota organisasi rasa identitas. Ketiga, budaya perusahaan mendorong tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu yang melampaui kepentingan pribadi individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial. Dalam pembangunan organisasi, budaya memiliki peran penting dalam proses pengadaan organisasi. Budaya pada organisasi di setiap usaha cenderung berbeda di mana mereka memiliki adat dan kebiasaan yang berbeda. Pembentukan budaya di dalam suatu organisasi dilihat dari perbedaan budaya antara karyawan dengan yang punya usahanya di mana sering terjadi berbagai permasalahan terhadap kinerja karyawan dan pembentukan citra perusahaan. Selain itu, citra yang memiliki usaha di zaman modern ini menjadi hal yang sangat penting untuk dikelola dengan baik oleh pendiri maupun pengurus wirausahanya. Karakter masyarakat atau publik yang dinamis dengan perubahan zaman yang semakin pesat menimbulkan tantangan baru bagi para pengurus yang bertanggung jawab terhadap citra organisasi maupun usaha. Pengurus dituntut agar mampu menciptakan, memelihara, dan meningkatkan citra positif organisasi atau usaha yang telah ada, serta memperbaiki citra jika terjadi masalah dalam lembaga. Kreativitas, inovasi dan adaptif sangat diperlukan agar citra organisasi tetap terjaga dengan perkembangan serta kemajuan teknologi komunikasi. Sosialisasi Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini memberikan edukasi pentingnya mengenal budaya organisasi guna membangun citra usaha masyarakat. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kota Tangerang Selatan setelah diberikan edukasi dan pemaparan materi lebih dapat memahami budaya organisasi dalam membangun citra usahanya.

**Kata Kunci:** Sosialisasi, Budaya Organisasi, Citra, Usaha, dan Masyarakat

### Abstract

Organizational culture plays an important and strategic role in the development and progress of organizations in business, management, educational institutions and other social organizations. Organizational culture is the key values that are believed to and contain the characteristics that members of the organization bring to their organization, which becomes a value system, so that the organization has a personality as a system that is mutually accepted and will create an effective organization with a strong and different culture. other organizations. In this case, the process of formation and internalization of organizational values and culture is a long process, so it requires an effective strategy. Functionally, organizational culture has several functions. First, culture has a differentiating role. This means that work culture creates clear differences between

organizations. Second, organizational culture gives organizational members a sense of identity. Third, corporate culture encourages a growing commitment to something that goes beyond individual personal interests. Fourth, organizational culture increases the stability of the social system. In organizational development, culture has an important role in the organizational procurement process. The organizational culture in each business tends to be different in that they have different customs and habits. The formation of culture in an organization is seen from the cultural differences between employees and those who own the business where various problems often occur with employee performance and the formation of the company's image. Apart from that, the image of having a business in this modern era is very important to be managed well by the founder and management of the entrepreneur. The dynamic character of society or the public with increasingly rapid changes in times creates new challenges for administrators who are responsible for the image of organizations and businesses. Management is required to be able to create, maintain and improve a positive image of an existing organization or business, as well as improve the image if problems occur within the institution. Creativity, innovation and adaptability are very necessary so that the organization's image is maintained with the development and progress of communication technology. This Community Service (PKM) socialization provides education on the importance of knowing organizational culture in order to build the image of community businesses. The results of the activity showed that the people in Pakulonanan Village, South Tangerang City, after being given education and material presentation, were better able to understand organizational culture in building their business image.

***Keywords: Socialization, Organizational Culture, Image, Business, and Society***

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi.

Faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya.

Organisasi dan budaya seperti dua sisi mata uang logam yang tidak dapat dipisahkan. Kombinasi dari keduanya menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi harus

diarahkan pada terciptanya *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. *Achievement culture* menekankan pada pekerjaan yang dilakukan daripada sekedar peran.

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003).

Selain itu, adanya dampak perubahan budaya masyarakat yang berawal dari masyarakat tradisional ke masyarakat industri hal ini berdampak pada arah pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu pada keseluruhan implementasi perubahan budaya organisasi. Kondisi inilah yang harus diperhatikan oleh semua organisasi karena merupakan isu penting terutama bagi organisasi yang sedang melewati persaingan ketat untuk memelihara stabilitas dan kehidupan organisasi yang berkesinambungan. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun budaya organisasi guna lebih mengembangkan perusahaan atau usaha.

Sejalan dengan era perdagangan bebas, menyebabkan banyaknya orang-orang melakukan perjalanan bisnis atau hanya sekedar berwisata menikmati Indonesia, khususnya Kota Tangerang Selatan. Pihak organisasi seringkali tidak menyadari bahwa kemajuan usaha dan keuntungan yang diperolehnya sebenarnya banyak bergantung pada karyawan yang bekerja secara serasi dan efisien. Mereka seringkali lebih memusatkan perhatian kepada bagaimana membina hubungan baik dengan pelanggannya supaya dapat memperoleh keuntungan semaksimal mungkin, sehingga lupa membina hubungan baik dengan para karyawannya.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan karena maju mudurnya perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerjasama yang baik di antara karyawan. Motivasi kerja karyawan tidak akan muncul dengan sendirinya hanya karena setiap bulan karyawan menerima gaji dari perusahaan. Tentu saja untuk membina hubungan harmonis dengan para karyawan tidaklah mudah, apalagi karyawan berasal dari latar belakang kehidupan yang berbeda, baik pendidikan, kebudayaan, suku, agama, kebiasaan, usia dan lain sebagainya

Citra dibutuhkan lembaga agar masyarakat memberikan apresiasi sekaligus merupakan reputasi dan prestasi yang hendak dicapai bagi dunia hubungan masyarakat. Oleh karena itu Citra usaha penting dan harus dijaga agar tetap baik di mata publik baik internal maupun eksternal, citra

menurut Ardianto (2011:62) adalah perasaan, gambaran diri publik terhadap perusahaan, organisasi, atau lembaga; kesan yang dengan sengaja diciptakan dari suatu objek, orang atau organisasi. Dapat disimpulkan citra adalah gambaran diri baik personal, organisasi maupun perusahaan yang sengaja dibentuk untuk menunjukkan kepribadian atau ciri khas.

Citra harus dikelola dengan baik melalui hubungan yang harmonis dengan khalayak atau publik, mengingat citra organisasi merupakan cerminan identitas usaha tersebut. Dengan mempertimbangkan analisis situasi permasalahan yang telah dijelaskan di atas, tim Pengabdian Kepada Masyarakat untuk bisa memberikan edukasi pentingnya mengenal budaya organisasi guna membangun citra usaha masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan, mencari tahu apa saja hambatan dan usaha yang akan dilakukan dalam sosialisasi pengenalan budaya organisasi guna membangun citra usaha masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan?

Dengan pengenalan budaya organisasi untuk setiap pemangku usaha di daerah kota Tangerang Selatan harus dapat menciptakan iklim dan budaya organisasi yang positif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu usahanya

Berdasarkan uraian di atas, maka Tim Dosen Universitas Pamulang, Fakultas Ilmu Komunikasi, Program Studi Ilmu Komunikasi melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan tema: "Sosialisasi Pentingnya Menenal Budaya Organisasi Guna Membangun Citra Usaha Masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan".

## **METODE PELAKSANAAN**

Pengabdian Kepada Masyarakat ini dihadiri oleh tiga orang dosen dan tiga mahasiswa program studi Ilmu Komunikasi. Pelaksanaan dilakukan selama 3 hari, di Aula Kelurahan Pakulonan, Jl. Raya Serpong No.4, RW.1, Pakulonan, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15325, Indonesia. Waktu pelaksanaan tanggal 31 Mei, 01, dan 02 Juni 2024 . Pukul 09.00 WIB s.d. selesai , selama 3 hari yang dihadiri Ibu-Ibu kader PKK dan Posyandu Kelurahan Pakulonan Kota Tangerang Selatan, yang berjumlah lebih kurang 50 orang . Kegiatan berupa pemberian materi mengenai Budaya Organisasi yang disampaikan oleh para dosen dan juga

dilanjutkan dengan tanya jawab. Tahapan-tahapan yang dilakukan oleh dosen pelaksana Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM): Tahap Persiapan berupa survei awal, pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran, Penyusunan bahan atau materi meliputi: *slide, infocus*, dan fotocopi materi. Tahap Pelaksanaan Pelatihan , pada tahap ini akan dijelaskan dan diberikan simulasi mengenai edukasi pemahaman terkait dengan Mengenal Budaya Organisasi Guna Membangun Citra Usaha Masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan. Dengan menggunakan metode penyuluhan, simulasi, dan metode Tanya jawab untuk memberikan kesempatan menggali sedalam-dalamnya terkait materi yang diberikan.

Kerangka pemecahan masalah dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini adalah sebagai berikut:

**INPUT**

1. Persoalan dalam sosialisasi fenomena citra usaha tidak bisa direkayasa, artinya citra tidak datang dengan sendirinya melainkan dibentuk oleh masyarakat, dari upaya komunikasi dan keterbukaan usahanya dalam usaha membangun citra positif yang diharapkan.
2. Kurangnya peka atau mengenal prioritas yang perlu dibentuk pelaku usaha atau masyarakat yang memiliki usaha binaan Kelurahan Pakulonan terkait budaya organisasi yang membangun citra yang baik atau positif bagi

**PROSES**

1. Penyuluhan mengenai edukasi pentingnya mengenal budaya organisasi guna membangun citra usaha masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan.
2. Penyuluhan mengenai pengenalan budaya organisasi guna membangun citra usaha masyarakat di Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan.

**OUTPUT**

1. Mendapatkan pengalaman tentang sosialisasi pengenalan budaya organisasi untuk setiap usaha berusaha untuk menciptakan iklim dan budaya organisasi yang positif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawannya.
2. Memahami sosialisasi pentingnya mengenal budaya organisasi untuk membangun citra yang baik/positif dimana memerlukan komunikasi yang efektif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) mempunyai sasaran memberikan pemahaman tentang: Penyuluhan, sosialisasi, dan edukasi dengan materi budaya organisasi termasuk didalamnya yaitu mengenai membangun citra pada masyarakat yang memiliki usaha. Penyampaian studi kasus terkait dampak negatif atau buruk apabila masyarakat yang memiliki usaha

tidak memahami membangun budaya organisasi karena merupakan faktor dasar dalam pembentukan citra. Tim pengabdian memberikan video-video yang ada keterkaitannya dengan budaya organisasi dalam membangun citra pada usahanya jika tidak didampingi maka masyarakat tidak paham bahwa budaya merupakan konsep dasar dalam pembentukan citra pada usahanya.

*Outcome* yang ingin dicapai dengan penyuluhan, sosialisasi, dan edukasi ini antara lain: Membantu membuat visi dan misi yang jelas merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Visi adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh usaha, sedangkan misi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh usaha dalam jangka pendek atau menengah. Dengan memiliki visi dan misi yang jelas, seluruh karyawan akan memiliki arah dan tujuan yang sama, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh usaha tersebut. Selain itu, visi dan misi yang jelas juga akan membantu menciptakan komitmen dan motivasi yang tinggi dari seluruh karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mengembangkan kemampuan masyarakat yang datang bahwa tugas dan fungsi humas tidak hanya untuk membangun hubungan tetapi juga untuk menyebarkan informasi penting mengenai sejarah usaha, kegiatan-kegiatan usaha, kehebatan usahanya, bahkan ketika usaha sedang mengalami permasalahan yang berat yang sangat berkaitan dengan citra (*image*) usaha. Perlu diketahui setiap usaha mempunyai citra yang disadari atau tidak telah melekat pada usaha tersebut. Tidak sedikit barang atau jasa yang dihasilkan usaha begitu kuat citranya dibenak konsumernya. Citra usaha adalah respon konsumen pada keseluruhan penawaran yang diberikan usaha dan didefinisikan sebagai sejumlah kepercayaan, ide-ide, dan kesan masyarakat pada suatu usaha dalam berorganisasi. Melatih masyarakat yang hadir bahwa persoalan dalam fenomena citra usaha tidak bisa direkayasa, artinya citra tidak datang dengan sendirinya melainkan dibentuk oleh masyarakat, dari upaya komunikasi dan keterbukaan usahanya dalam usaha membangun citra positif yang diharapkan. Upaya membangun citra tidak bisa dilakukan secara serampangan pada saat tertentu saja, tetapi merupakan suatu proses yang panjang. Karena citra merupakan semua persepsi atau objek yang dibentuk oleh konsumen dengan cara memproses informasi dari berbagai sumber sepanjang waktu, maka itu masyarakat yang memiliki usaha atau pelaku usaha binaan Kelurahan Pakulonan perlu dikenalkan terlebih dahulu pematangan pada budaya organisasi guna membangun citra usaha yang baik atau positif. Pelaku usaha atau masyarakat yang memiliki usaha binaan Kelurahan Pakulonan Kecamatan Serpong Utara Kota Tangerang Selatan dapat menciptakan iklim kerja yang positif

merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Iklim kerja yang positif dapat diciptakan dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah berperforma baik, menghargai pendapat dan ide-ide karyawan lain, serta menciptakan suasana kerja yang ramah dan inklusif. Selain itu, menciptakan iklim kerja yang positif juga bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan seluruh karyawan, serta memfasilitasi pertanyaan dan kritik yang konstruktif. Dengan demikian, karyawan akan merasa nyaman dan dihargai di dalam organisasi, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Menghargai kontribusi setiap karyawan merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Dengan menghargai kontribusi setiap karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang saling menghargai di dalam organisasi. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi, atau dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempresentasikan ide-ide mereka di depan rekan kerja lainnya. Selain itu, menghargai kontribusi setiap karyawan juga bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi anggota karyawan untuk terus belajar dan berkembang di dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan di dalam sebuah organisasi usahanya akan merasa dihargai dan dimotivasi untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi.





## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Kegiatan pengabdian ini mendapatkan sambutan yang baik dari khalayak sasaran, karena dengan terselenggaranya kegiatan pengabdian, disamping terjalinnya silaturahmi dan kerja sama, juga adanya berbagi ilmu, wawasan dan pengalaman dari kalangan akademisi ke Kelurahan Pakulonon, yaitu Lurah dan para staf, khususnya Ibu-Ibu PKK yang dibina oleh kelurahan tersebut sebagai pelaku usaha.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan skema Program Kemitraan Masyarakat menggunakan metoda pendekatan ceramah, studi kasus dan video, serta *games*. Ceramah adalah metodologi pembelajaran yang penyampaian informasi pembelajaran kepada Ibu-Ibu PKK dan beberapa staf dilakukan dengan cara lisan, yang bermanfaat untuk melatih Ibu-Ibu PKK dan beberapa staf Kelurahan Pakulonon, memaksimalkan tayangan dan video singkat terkait budaya organisasi adalah studi kasus. Metode adanya permainan adalah metode penyuluhan berbentuk permainan gerak yang didalamnya terdapat sistem, tujuan dan juga melibatkan unsur keceriaan.

Pelaksanaan kegiatan PKM berjalan lancar, selama 3 (tiga) hari waktu yang dialokasikan dapat terlaksana dengan baik. Peserta terlihat antusias dan bersemangat, hal ini dapat dilihat dari terjadinya interaksi dua arah, terjadi tanya jawab, diskusi dan berbagi pengalaman dan menjadi wadah penyampain masalah yang mereka hadapi dalam usahanya.

**SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan terkait pelaksanaan kegiatan pengabdian di atas, tim memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Setelah mendapatkan penyuluhan, sosialisasi, dan edukasi, sebaiknya membangun kepercayaan dan saling pengertian merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Dengan membangun kepercayaan dan saling pengertian di antara pelaku usaha atau karyawan organisasi, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan terbuka di dalam organisasi.
2. Kelurahan Pakulonan dalam membina Ibu-Ibu PKK harus dapat mengingatkan bahwa menghargai kontribusi setiap karyawan merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Dengan menghargai kontribusi setiap karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang saling menghargai di dalam organisasi.
3. Menyediakan pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif guna membangun citra yang baik. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pelaku usaha atau karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang selalu berkembang dan meningkatkan kompetensi pelaku usaha atau karyawan binaan Kelurahan Pakulonan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adam, Aenal Fuad and others, "Sosialisasi Dan Pelatihan Peningkatan Partisipasi Politik Dan Kebijakan Publik", *Abdimasku: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6.1 (2023), 165–72.
- Anggoro, M. Linggar. (2008). *Teori & Profesi Kehumasan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Angraini, Katry, Annie Rufeidah, Unik Desthiani, Rahmayanti, Sewaka. (2022). Membangun Budaya Organisasi Sebagai Keunggulan Kompetitif pada Staf Yayasan Ruhama Gunung Sindur. *Jurnal PKM: Jurnal Pengabdian Sosial*. Vol. 2, No. 1. Tahun 2022. E-ISSN: 2807-2111. <https://doi.org/10.32493/pbs.v2i1.18430>.
- Ardianto, Elvinaro. (2011). *Metode Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Rosdakarya.
- Beni, Ahmad Saebani. (2012). *Pengantar Antropologi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernet dan Oliver Sandra. (2007). *Strategi Public Relations*. Jakarta: Erlangga.
- Hanurawan, Fattah. (2015). *Psikologi Sosial*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hawkins, D.I., dan Mothersbaugh, D.L. (2010). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy. 11th edition*. McGraw-Hill: Irwin.

KBBI (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.

Kasali, Rhenald. (2003). *Manajemen Public Relations & Aplikasinya di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Koentjaraningrat. (2013). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lawang, Robert M.Z. (2013). *Kapital Sosial, dalam Perspektif Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: FISIP UI Press.

MacIver, Robert Morrison, 2013. *The Modern State*, London: Oxford University Press.

Normina, "Masyarakat Dan Sosialisasi," *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan 12, no. 22 (2014): 107–115*.

Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sumarni, Murti, Suprihanto, John.  
(2014). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.

Susanto, AB., (1997). *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis. Cetakan Pertama*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sutaryo. (2004). *Dasar-Dasar Sosialisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Sutojo, Siswanto. (2004). *Membangun Citra Perusahaan*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka.

Sutojo, S. (2011). *Membangun Citra Perusahaan: Building The Corporate Image*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka.

[https://en.wikipedia.org/wiki/Citizen\\_journalism](https://en.wikipedia.org/wiki/Citizen_journalism)