

Komunikasi Efektif: Kunci Sukses Manajemen Organisasi

Resyiana Saffira Rustandi¹, Rita Rahmawati², Muhammad Faizal Rezza Rahman³

¹Resyiana Saffira Rustandi, resyianasr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti peran penting komunikasi yang efektif dalam meningkatkan pengelolaan organisasi. Melalui wawancara dengan sepuluh pegawai dari berbagai jabatan, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya memperjelas pemahaman mengenai tugas, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih erat dan pengelolaan kinerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menekankan komunikasi yang jelas, terbuka, dan transparan lebih mampu mencapai tujuan manajemen secara efisien. Selain itu, komunikasi yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan hubungan antarpegawai, pengurangan konflik internal, serta pengambilan Keputusan yang lebih cepat dan akurat. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan komunikasi dalam organisasi, termasuk keterbukaan terhadap umpan balik, penggunaan saluran komunikasi yang sesuai, serta kemampuan mendengarkan secara aktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif dan inovatif untuk mendukung hal ini, penelitian merekomendasikan pelatihan keterampilan komunikasi bagi pegawai di semua tingkatan organisasi. Investasi dalam pengembangan kemampuan komunikasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat budaya kerja kolaboratif. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

Kata Kunci: Komunikasi Efektif; Manajemen Organisasi; Kolaborasi

PENDAHULUAN

Di era digital sekarang, komunikasi dalam organisasi menghadapi tantangan yang semakin rumit. Teknologi telah mengubah cara kita berkomunikasi, baik di dalam maupun di luar. Contohnya, pemanfaatan platform komunikasi seperti email, aplikasi chat, dan konferensi video telah menjadi hal yang biasa. Akan tetapi, walau teknologi membuat komunikasi lebih mudah, tantangan baru muncul, seperti isu privasi keamanan data. Menurut (Sukardi, S., & Purwanti, 2021), banyak organisasi yang masih menghadapi kesulitan dalam melindungi keamanan informasi saat memanfaatkan alat komunikasi digital. Ini menunjukkan bahwa walaupun teknologi

memberikan kenyamanan, kesadaran mengenai risiko yang berkaitan sangat krusial untuk mempertahankan integritas komunikasi.

Komunikasi yang efisien merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi, yang dapat menentukan suksesnya sebuah organisasi. Organisasi menghadapi tantangan baru dalam menjaga kualitas tim komunikasi akibat perubahan lingkungan bisnis, seperti kemajuan teknologi digital dan peralihan menuju sistem kerja hybrid (Sukardi, S., & Purwanti, 2021).

Komunikasi di dalam organisasi merupakan proses berbagai pesan dan informasi di antara kelompok formal atau informal dalam suatu organisasi (Philip G. Clamoitt, 2021). Komunikasi organisasi yang efektif menjadi semakin relevan di era digital, sebagaimana dinyatakan oleh (Dwi gemina et al., 2023), yang menekankan pentingnya adaptasi teknologi dalam memfasilitasi komunikasi lintas organisasi.

Agar anggota organisasi menyadari rencana dan pelaksanaan perubahan, komunikasi dalam organisasi menjadi sangat krusial. Apabila komunikasi dalam organisasi tidak dipandang sebagai factor strategis yang penting untuk keberhasilan implementasi rencana perubahan, terdapat teori yang menyebutkan bahwa anggota organisasi akan menolak hal tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan cara komunikasi organisasi bertransformasi saat menghadapi perubahan. Hal ini dikarenakan kenyataan bahwa setiap perubahan akan menghadapi keadaan yang berbeda saat memperhatikan situasi, waktu, tempat, dan audiens saat menyusun komunikasi (Susmita et al., 2021). Sering kali orang beranggapan bahwa manusia bisa dikategorikan dan dipahami dengan gampang (Febri Rahmanto, 2004).

Terlihat wajar dan sederhana dalam berinteraksi. Namun kesalahan kerap muncul Ketika berkomunikasi dengan orang lain. Apabila maksud pengirim dan penerima sejalan, komunikasi dianggap berhasil. Akan tetapi, Goyer bahwa situasi seperti itu hanya dapat terjadi atau sangat jarang ditemukan. Akibat kurangnya

pengertian (arti) antara pengirim dan penerima informasi, rasio bisa saja lebih besar atau lebih kecil dari satu (Wanda, 2024).

Riset menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya memperbaiki produktivitas tetapi juga menambah kepuasan karyawan serta keterikatan mereka pada tugas yang dijalankan. Walaupun pemahaman mengenai vitalnya komunikasi telah meningkat, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam menerapkannya secara konsisten.

Jarak kerja yang jauh serta kebutuhan untuk kolaborasi antar budaya merupakan beberapa tantangan komunikasi organisasi terkini. Penelitian (Adi, F., & Nurul, 2023) mengungkapkan bahwa salah paham akibat komunikasi yang tidak efektif dapat menghalangi inovasi dan kerja tim. Sehingga, organisasi perlu memikirkan cara komunikasi modern yang efisien. Diharapkan manajer mengambil peran aktif dalam membangun suasana komunikasi yang baik sehingga setiap anggota tim merasa terikat dihargai.

Komunikasi yang efisien adalah elemen krusial dalam manajemen organisasi, dan keberhasilan sebuah organisasi bisa dipengaruhi olehnya. Dampak perubahan yang terjadi dalam dunia usaha, seperti pengurangan teknologi digital dan pergeseran menuju kerja hybrid, menghadirkan tantangan baru dalam menjaga komunikasi timbal balik (Sukardi, S., & Purwanti, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya meningkatkan hasil, tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan serta keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Suhendro et al., 2022).

Menurut (Nugroho, A., & Setiawati, 2023) komunikasi digital yang efisien sangat krusial untuk meningkatkan produktivitas kelompok, terutama dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah. Di samping itu, (Asri, 2022) menyatakan bahwa strategi penyesuaian komunikasi sangat krusial untuk membolehkan organisasi beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi tuntutan organisasi saat ini. Berdasarkan (Basuki,

Y., & Lestari, 2021), komunikasi organisasi yang efektif dapat mendukung kerjasama antar budaya, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi.

Walaupun pemahaman mengenai signifikansi komunikasi telah tumbuh, banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam memanfaatkannya secara konsisten. Peningkatan kerja secara remote dan kebutuhan untuk berkolaborasi lintas budaya merupakan beberapa isu komunikasi organisasi terkini. Penelitian oleh (Adi, F., & Nurul, 2023) mengungkapkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat mengakibatkan kesalahpahaman yang menghambat inovasi dan kolaborasi tim. Karena itu, organisasi harus merumuskan strategi komunikasi yang efektif di era ini.

Tujuan penelitian ini juga bermaksud untuk memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan manajemen organisasi. Studi ini akan melakukan wawancara dengan karyawan dari berbagai jabatan guna memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai praktik komunikasi dalam organisasi. Penelitian ini akan mengungkapkan bagaimana komunikasi yang efisien dapat mempengaruhi pemahakan tugas, Kerjasama tim, dan pengendalian kinerja.

Teknologi terkini dalam komunikasi organisasi menunjukkan bahwa, walaupun ada banyak penelitian yang mengeksplorasi dampak komunikasi terhadap produktivitas kerja, masih terdapat peluang untuk meningkatkan pemahaman tentang penerapan komunikasi dalam konteks manajerial yang lebih luas. Sebuah studi terbaru (Fitria, R., Sari, D., & Utami, 2023) menyoroti betapa krusialnya memperbarui strategi komunikasi ketika kondisi tempat kerja berubah. Akan tetapi, studi ini hanya mengeksplorasi pengalaman komunikasi organisasi yang sesungguhnya. Dengan demikian studi ini ditunjukkan untuk membangun suasana kerja yang mendukung. Gaya komunikasi seorang pemimpin dapat secara signifikan memengaruhi motivasi kerja para karyawan (Alamsyah, R., 2022).

Dengan memperhatikan isu ini, studi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pemahaman mengenai metode komunikasi dan pengelolaan organisasi. Adapun penemuan dalam penelitian ini yaitu informasi ini

sangat bermanfaat bagi manajer dan pemimpin organisasi yang berkeinginan untuk memperbaiki budaya komunikasi dan kinerja manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan wawancara sebagai metode kualitatif. Sepuluh pegawai dari berbagai level manajemen diwawancarai untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai komunikasi ditempat kerja serta pengalaman mereka dengan komunikasi di lingkungan kerja. (Syahputra, F., & Anjani, 2022) menemukan bahwa komunikasi antarpribadi memiliki kaitan yang penting dengan pemahaman tentang kepuasan kerja, yang mendukung penggunaan metode wawancara dalam penelitian ini. Di samping itu, (Rahman, M., & Sunarno, 2022b) menemukan bahwa umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan, sehingga menjadikannya elemen vital dalam pendekatan ini.

Dalam studi ini, teori mengenai komunikasi organisasi dianalisis, serta peran komunikasi dalam aktivitas – aktivitas manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Untuk melaksanakan wawancara, peneliti memanfaatkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk memahami bagaimana karyawan memandang dan merasakan komunikasi di lingkungan kerja. Menurut (Siti Nurhayati, 2023), penggunaan media komunikasi yang tepat dalam pembelajaran organisasi modern mampu meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan dan membangun kapabilitas organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan sepuluh responden menunjukkan poin – poin penting terkait memberi tahu bagaimana komunikasi organisasi:

1. Kejelasan dalam Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara, sejumlah responden menyoroti betapa pentingnya kejelasan dalam berkomunikasi. Salah satu responden, seorang

manajer proyek di perusahaan teknologi, menyatakan: “Saat saya mengomunikasikan tujuan proyek kepada tim saya, saya selalu berusaha menyampaikan informasi dengan cara yang jelas dan mudah dipahami. “Apabila terdapat kebingungan, hal tersebut dapat mengakibatkan penundaan dan rasa frustrasi. Hal ini menegaskan bahwa kejelasan dalam berkomunikasi tidak hanya krusial untuk memahami, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Kejelasan dalam menyampaikan informasi dan instruksi meningkatkan fokus, keterlibatan, dan rasa tanggung jawab karyawan. Ketika komunikasi jelas, risiko kesalahan berkurang, dan karyawan dapat bekerja lebih efisien.

Agar komunikasi berjalan baik, kejelasan sangatlah krusial. Apabila pesan disampaikan secara jelas, setiap anggota tim dapat dengan mudah memahami tugas dan tanggung jawab mereka. (Ade Budi Setiawan, 2021) menekankan bahwa komunikasi pemasaran yang jelas dan terstruktur tidak hanya meningkatkan loyalitas konsumen tetapi juga memberikan panduan strategis bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan (Cutlip, Scott M. Center., 2011).

Dengan komunikasi yang jelas, karyawan dapat mengerti tanggung jawab dan harapan yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Sari, D. M., & Sulistyaningrum, 2020) yang menemukan bahwa komunikasi yang efisien meningkatkan kinerja karyawan. Saat arahan disampaikan secara jelas, pegawai dapat berkonsentrasi pada tugas mereka tanpa takut melakukan kesalahan.

2. Meningkatkan Kolaborasi

Komunikasi yang baik mendorong kolaborasi antar anggota tim. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebebasan berbagai ide dan

mempercepat penyelesaian tugas atau proyek, sekaligus memperkuat hubungan antar anggota tim.

3. Mengurangi Kesalahpahaman

Kesalahpahaman seringkali muncul akibat komunikasi yang tidak jelas. Dengan menyampaikan informasi secara tepat dan transparan, organisasi dapat mencegah kebingungan yang dapat berdampak pada kualitas hasil kerja. Responden juga mengungkapkan bahwa ketidakjelasan sering menimbulkan kekacauan dan hasil kerja. Riset membuktikan bahwa komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahan serta meningkatkan kinerja kelompok.

Sangat krusial untuk memberikan informasi dengan cara yang mudah dimengerti karena instruksi yang ambigu bisa menimbulkan masalah yang lebih serius. Petunjuk yang tidak jelas sering menimbulkan kebingungan, namun ini dapat dihindari dengan komunikasi yang baik. Seperti yang ditemukan oleh (Wijaya, E., & Kartini, 2021) bahwa konflik dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif.

4. Umpan Balik yang Konstruktif

Umpan balik yang rutin dan jujur membantu individu dan tim untuk terus berkembang. Komunikasi dua arah memungkinkan identifikasi masalah lebih dini dan pencarian Solusi yang efektif, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Para manajer perlu secara rutin memberikan umpan balik kepada staf mereka jika ingin meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Rahman, M., & Sunarno, 2022b), umpan balik yang tepat dan segera dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan. Berdasarkan pendapat para peserta wawancara, *feedback* yang positif membantu mereka mengidentifikasi aspek yang perlu di perbaiki.

Disamping itu, umpan balik yang positif juga menjadi tema utama dalam pembicaraan. Sebagian besar responden setuju bahwa umpan balik yang disampaikan secara konsisten dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Salah satu responden mengungkapkan: "Kami melaksanakan sesi

umpan balik mingguan yang memungkinkan setiap anggota tim untuk menyampaikan pendapat mereka mengenai proyek. “ini berkontribusi pada pembentukan suasana kerja yang transparan dan mendukung. Ini sejalan dengan penelitian oleh (Rahman, M., & Sunarno, 2022), yang mengindikasikan bahwa budaya umpan balik yang baik dapat meningkatkan partisipasi karyawan.

5. Peran Pemimpin dalam Komunikasi

Pemimpin yang mau mendengarkan dan menerima kritik dapat menciptakan peran pemimpin yang baik. Pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan untuk memperbaiki suasana kerja. Sebuah penelitian (Setiawan, 2020) mengungkapkan bahwa pemimpin yang terbuka terhadap kritik dan menghargai karyawan mereka mampu meningkatkan loyalitas kepercayaan. Hal ini membentuk budaya organisasi yang mendorong seluruh karyawan untuk terlihat secara aktif. (Rita Rahmawati, 2022) menggarisbawahi bahwa pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi yang kuat dapat mendorong budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat hubungan interpersonal tim.

Jika pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat menghasilkan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh komunikator, seperti perubahan pengetahuan, sikap, perilaku, dan komunikator dapat melihat perubahan tersebut melalui umpan balik.

Komunikasi dikatakan efektif disaat situasi dapat memengaruhi cara anda memahami sebuah “pesan” untuk berkomunikasi secara efektif. Karena, perlu dipertimbangkan apa yang “diambil” dari tindakan anda (Susmita et al., 2021).

Saat terjadi interaksi dua arah antara komunikator dan komunikan komunikasi yang efektif terjadi Ketika informasi dapat dipahami dan diberikan respon sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh kedua pihak. Dampak komunikasi dalam Pendidikan karakter sangat krusial karena keberhasilan program ditentukan oleh seberapa efektif pesan mengenai nilai – nilai karakter diterima dan diimplementasikan oleh komunikan (Fitri et al., 2023).

Berdasarkan atikel dan penelitian yang berkaitan pertanyaan – pertanyaan wawancara disusun mengenai bagaimana komunikasi efektif mempengaruhi atau terkait dengan organisasi professional. Komunikasi memainkan peran krusial dalam organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk menerapkan teorinya. Ketika system interaksi bertransformasi, komunikasi akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021).

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi atau pemahaman dari satu individu ke individu lainnya (Asri, 2022). Jika kedua pihak berinteraksi dpat menangkap dan memahami informasi yang disampaikan selama proses komunikasi, itu dianggap sebagai indikator komunikasi yang berhasil. Dengan kata lain, yang paling krusial adalah kedua pihak mampu memahami konsep yang disampaikan. Komunikasi dapat disebut berjalan dengan lancar dalam situasi seperti ini. (Fachri Helmanto, 2023) menyatakan bahwa keberhasilan kolaborasi lintas budaya sangat bergantung pada strategi komunikasi yang mempertimbangkan perbedaan budaya, bahasa, dan nilai.

Dalam era globalisasi sekarang ini, banyak organisasi mengandalkan tim multinasional yang terdiri dari anggota dengan beragam latar belakang budaya. Ini menambah tingkatan kompleksitas dalam proses komunikasi. Responden dari perusahaan multinasional menyatakan bahwa mengenali perbedaan budaya sangat krusial untuk menghindari kesalahpahaman.

Sebagai ilustrasi, di sejumlah kebudayaan, berbicara langsung atau memberikan kritik dianggap Tindakan yang kurang sopan. Oleh sebab itu, manajer harus peka terhadap perbedaan ini dan menyesuaikan cara komunikasi mereka sesuai kebutuhan tim.

Komunikasi yang efisien berdampak pada organisasi professional. Berdasarkan penelitian dan artikel yang relavan, hal ini menegaskan bahwa komunikasi memainkan peran krusial dalam organisasi dan bahwa semua teori komunikasi sangat berpengaruh. Ketika sistem interaksi dalam organisasi mengalami perubahan, komunikasi akan membangun dan menjaga tujuan organisasi (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021).

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (Khomsahrial Romli, 2011), merupakan distribusi dan penerimaan berbagai organisasi pesan dalam kelompok organisasi formal dan informal. Komunikasi formal merupakan tipe komunikasi yang diatur oleh organisasi dan berorientasi pada kepentingan organisasi, seperti produktivitas, cara kerja organisasi, dan

kewajiban lainnya yang harus dipenuhi. Sedangkan komunikasi informal adalah jenis interaksi yang diterima secara social, dengan fokus pada anggotanya, bukan pada organisasi itu sendiri.

Seorang komunikator yang efektif perlu memegang prinsip saling menghargai dan menilai. Komunikasi dapat dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui sinyal dan gerakan. Berinteraksi secara lisan mencakup kemampuan berbicara dan mendengarkan, sementara itu komunikasi non verbal mencakup gerak tubuh (gesture) dan visual. Berinteraksi dengan rekan dan pelanggan melibatkan memiliki keyakinan diri, berbicara secara efektif, menguasaicara berpikir optimis, berinteraksi saat menjawab telepon, memanfaatkan media sosial, serta meningkatkan kemampuan mendengarkan dan membaca.

Untuk memastikan komunikasi yang efektif dalam organisasi, beberapa strategi dapat diterapkan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat membantu meningkatkan komunikasi di tempat kerja:

1. Menetapkan Tujuan Komunikasi yang Jelas

Sebelum memulai proses komunikasi, sangat penting untuk menentukan tujuan yang tegas. Apa tujuan yang ingin diraih dengan komunikasi tersebut? Apakah maksudnya untuk memberi informasi, meyakinkan, atau meminta tanggapan? Dengan menetapkan tujuan yang spesifik, komunikasi dapat dilakukan dengan lebih terarah dan efisien. Contohnya, apabila sasaran adalah untuk memberi informasi mengenai perubahan kebijakan, maka data yang diberikan harus meliputi semua rincian penting dan berkaitan.

2. Memanfaatkan Beragam Saluran Komunikasi

Memanfaatkan beragam saluran komunikasi dapat membantu mencapai audiens yang lebih besar. Setiap orang mungkin memiliki pilihan masing – masing mengenai cara mereka mendapatkan informasi. Oleh sebab itu, sangat penting untuk menggunakan saluran seperti email, pertemuan langsung, aplikasi pesan instan, dan media sosial. Dengan begitu, informasi bisa disampaikan dengan cara yang paling tepat untuk setiap anggota tim.

3. Menggalakkan Keterlibatan Aktif

Menggalang keterlibatan aktif dari seluruh anggota tim sangat krusial dalam membentuk suasana komunikasi yang transparan. Pengelola dapat mengatur sesi

brainstorming atau diskusi kelompok di mana semua orang memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide dan pandangan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan partisipasi, tetapi juga menghasilkan sudut pandang yang dapat memperkaya Keputusan organisasi.

4. Menyediakan Tanggapam Secara Berkala

Umpan balik merupakan elemen penting dalam komunikasi yang efektif. Memberikan umpan balik secara berkala membantu anggota tim menyadari kinerja mereka serta aspek mana yang perlu ditingkatkan. Di samping itu, meminta tanggapan dari karyawan juga mencerminkan bahwa manajemen menghargai pandangan mereka dan bertekad untuk perbaikan yang berkelanjutan.

5. Pelatihan Kemampuan Berkomunikasi

Pelatihan keterampilan komunikasi ini harus menjadi elemen penting dalam pengembangan profesional di dalam organisasi. Pelatihan ini dapat meliputi Teknik presentasi, kemampuan mendengarkan aktif, serta cara memberikan umpan balik yang positif. Dengan meningkatkan kemampuan komunikasi pegawai, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih efisien dan harmonis.

Dalam konteks organisasi yang rumit, hal ini mencakup berbagai aspek, seperti interaksi internal, interaksi antar manusia, hubungan dengan pengelola persatuan, komunikasi dari atasan ke bawahan (komunikasi menurun), komunikasi bawahan ke atasan (komunikasi ke atas), serta komunikasi horizontal atau antarindividu yang berada pada posisi setara dalam organisasi. Kemampuan berkomunikasi mencakup keterampilan berkomunikasi, mendengar, menulis, serta mengevaluasi program – program komunikasi yang dilakukan.

KESIMPULAN

Studi ini mengindikasikan komunikasi yang efisien dalam konteks organisasi sangat krusial karena dapat memperbesar keterlibatan karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan meminimalkan kesalahpahaman. Penemuan ini mengindikasikan keaslian dan inovasi dalam bidang manajemen, di mana peran komunikasi pemimpin serta umpan balik yang konstruktif sangat krusial untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa banyak langkah krusial dapat diambil untuk memperbaiki kualitas keseluruhan organisasi. Pertama, dalam hal lingkungan, komunikasi yang transparan dan jujur mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih baik dan produktif, yang mengarah pada stress yang lebih sedikit dan kondisi kesehatan yang lebih baik bagi para karyawan, ini sangat krusial ketika bekerja di bawah tekanan tinggi.

Kedua dalam konteks sosial, organisasi bisa memperkuat hubungan sosial diantara para karyawannya dengan meningkatkan kolaborasi tim. Rasa kepemilikan dan tanggung jawab pegawai tumbuh berkat hubungan ini, yang juga memberikan kesempatan untuk saling berkolaborasi lebih efektif demi mencapai tujuan bersama. Berdasarkan penelitian ini, sudut pandang budaya yang mendukung komunikasi yang jujur dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Hal ini krusial untuk kesinambungan perusahaan dalam mengatasi tantangan internasional dan perubahan pasar yang cepat.

Ketiga, dalam aspek ekonomi komunikasi yang efisien meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa diperlihatkan dan terlibat, membuat perusahaan lebih bersaing. Menurut (Sari, D. M., & Sulistyaningrum, 2020), komunikasi yang efisien dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Keempat, dalam aspek politik sangat penting karena komunikasi yang efektif dapat mengurangi konflik internal dan mempercepat proses pengambilan Keputusan. Hal ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dalam organisasi, terutama saat menghadapi tantangan yang kompleks.

Kelima, dari perspektif hukum, penyampaian yang jelas mengenai perubahan kebijakan dan prosedur mendukung kepatuhan terhadap peraturan dan menurunkan risiko kesalahpahaman hukum. Studi ini secara signifikan memperdalam pengetahuan kita mengenai dinamika komunikasi organisasi dan menyediakan dasar untuk penelitian lebih lanjut di area ini. Dalam berbagai keadaan, penerapan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas serta memperkuat ikatan antara karyawan dan manajemen.

Menurut (Febrianti, N., & Setiadi, 2023), komunikasi yang baik antara departemen dapat meningkatkan koordinasi kerja. Selain itu, (Nuraini, L., & Wijayanto, 2022) menyatakan bahwa komunikasi yang efisien sangat krusial bagi keberhasilan perusahaan multinasional. Produksi ditingkatkan sambil menciptakan suasana kerja yang bersahabat dan kreatif. Studi

ini menjadi dasar krusial untuk penelitian selanjutnya mengenai strategi komunikasi organisasi di zaman computer dan internet.

Sebagai akibatnya, agar dapat berkomunikasi dengan tujuan organisasi dengan cara yang benar, para pemimpin perlu memahami perilaku kerja organisasi. Hubungan yang menganggap komunikasi sebagai elemen dari perilaku kerja. Apabila ini terjadi, setiap individu dalam organisasi akan dapat memahami tujuan organisasi yang disampaikan melalui komunikasi dari pemimpin. Sebagai hasilnya, output perilaku kerja yang baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas akan dihasilkan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi (Ira Fatmawati, 2022).

Semakin tinggi komunikasi dalam organisasi yang diiringi dengan kecerdasan emosi yang kuat, maka semakin rendah tingkat reaktivitas psikologis. Sebaliknya, apabila semakin rendah komunikasi dalam organisasi, semakin menurun pula tingkat kecerdasan emosional, sehingga reaktansi psikologis terhadap perubahan organisasi semakin meningkat. Dengan adanya komunikasi yang diiringi kecerdasan emosional demi mencapai kesuksesan perubahan organisasi sangat krusial, sehingga setiap pihak yang terlibat dalam organisasi itu mampu menerima dan mendukung keberhasilan perubahan yang terjadi (Astuti & Jati, 2013).

Kami menyarankan agar para manajer dan pemimpin organisasi lebih aktif dalam memperbaiki praktik komunikasi di lingkungan kerja. Salah satu tindakan nyata adalah menyelenggarakan pelatihan komunikasi untuk seluruh anggota tim. Disamping itu, menciptakan sistem umpan balik yang efisien akan mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Melalui pendekatan ini, organisasi mampu meningkatkan tidak hanya kinerja tetapi juga kepuasan kerja karyawan.

Dengan mengetahui fungsi, tipe, kendala, dalam komunikasi organisasi, manajer dapat menyusun strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kerja tim. Menciptakan budaya komunikasi yang transparan di mana setiap anggota merasa bebas untuk menyampaikan ide dan masukan akan sangat mendukung pencapaian tujuan bersama.

Adapun saran untuk pelaksanaan praktik komunikasi, berdasarkan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran untuk organisasi dalam meningkatkan praktik komunikasi mereka:

1. Audit Komunikasi Internal:

Laksanakan audit untuk menilai efisiensi saluran komunikasi yang ada dan kenali aspek yang perlu ditingkatkan.

2. Tingkatkan Kebijakan Komunikasi

Susun kebijakan komunikasi resmi yang menguraikan ekspektasi organisasi mengenai komunikasi di dalam dan di luar.

3. Fasilitasi Sesi pelatihan

Adakan sesi pelatihan rutin mengenai keterampilan komunikasi untuk semua jenjang karyawan.

4. Terapkan Teknologi Pendukung

Memanfaatkan perangkat teknologi terkini untuk mendukung Kerjasama dan komunikasi antara tim.

5. Tingkatkan Partisipasi Karyawan

Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui form atau tim kerja.

REFERENSI

- Ade Budi Setiawan, M. M. (2021). komunikasi Pemasaran Berbasis Digital untuk Meningkatkan Loyalitas Konsumen. *Jurnal Komunikatio*, 14(3), 78–90.
- Adi, F., & Nurul, N. (2023). peran komunikasi dalam mendorong kolaborasi tim di era digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 45–60.
- Alamsyah, R., & H. (2022). pengaruh gaya komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 15–33.
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennterian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Astuti, R., & Jati, E. P. (2013). Komunikasi dan kecerdasan emosional sebagai kunci sukses mengendalikan reaktansi psikologis atas perubahan organisasi. *Journal & Proceeding FEB UNSOED*, 3(1), 1–7. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/221>
- Basuki, Y., & Lestari, S. (2021). kolaborasi lintas budaya melalui komunikasi organisasi. *Jurnal Sosiologi dan Humaniora*. *Jurnal Sosiologi Dan Humaniora*, 14(2), 78–90.
- Cutlip, Scott M. Center., A. H. dan G. M. B. (2011). *Effective Public Relations Edisi Kesembilan*.
- Dwi gemina, Ekonomi, F., & Bogor, U. D. (2023). Kinerja karyawan berbasis kecerdasan emosional dan iklim organisasi emotional intelligence based employees performance and organizational climate. *Visionida*, 96–112.
- Fachri Helmanto, M. P. (2023). Strategi Komunikasi Lintas Budaya dalam Lingkungan Multinasional. *Jurnal Komunikatio*, 17(1), 25–40.
- Febri Rahmanto, A. (2004). Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Komunikologi* , 1(2), 59.
- Febrianti, N., & Setiadi, H. (2023). analisis efektivitas komunikasi antar departemen.

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 18(1), 45–60.

Fitri, N. L., Adha, C., & Nasution, S. F. (2023). Pentingnya Penerapan Komunikasi Efektif Dalam Konteks Pendidikan. *Journal Of Social Science Research Volume*, 3(6), 5241–5251.

Fitria, R., Sari, D., & Utami, R. (2023). strategi komunikasi dalam organisasi yang adaptif terhadap perubahan. *Jurnal Ilmu Komunikasi. Ilmu Komunikasi*, 17(2), 100–115.

Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>

Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>

Khomsahrial Romli. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. 2014.

Nugroho, A., & Setiawati, D. (2023). pengaruh komunikasi digital terhadap produktivitas tim kerja. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Manajemen*, 16(2), 55–70.

Nuraini, L., & Wijayanto, B. (2022). faktor keberhasilan komunikasi dalam organisasi multinasional. *Jurnal Globalisasi Dan Manajemen*, 11(3), 97–99.

Philip G. Clamoitt. (2021). *Communicating for Managerial Effectiveness : Challenges | Strategies | Solutions Building a World-Class Communication System*. 289–310.

Rahman, M., & Sunarno, H. (2022a). umpan Balik Konstruktif dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 45–58.

Rahman, M., & Sunarno, H. (2022b). Umpan Balik Konstruktif dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 15(3), 45–58.

Rita Rahmawati, M. S. (2022). Komunikasi Kepemimpinan dalam Membangun

- Budaya Organisasi Positif. *Jurnal Komunikatio*, 16(2), 21–50.
- Sari, D. M., & Sulistyaningrum, E. (2020). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 15–23.
- Setiawan, R. (2020). Peran Pemimpin dalam Membangun Komunikasi yang Efektif. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(4), 231–240.
- Siti Nurhayati, M. P. (2023). Penerapan Media Komunikasi dalam Pembelajaran Organisasi Modern. *Jurnal Komunikatio*, 17(2), 90–105.
- Suhendro, P. P., Zakiatuzzahrah, Z., & Sofiaty, D. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan CV Centrum Teknik Diesel Jakarta. *GANDIWA Jurnal Komunikasi*, 2(2), 34–44. <https://doi.org/10.30998/g.v2i2.1454>
- Sukardi, S., & Purwanti, E. (2021). dinamika komunikasi organisasi dalam konteks perubahan teknologi. *Jurnal Komunikasi*, 16(2), 30–45.
- Susmita, D. A., Hasibuan, A., & Suhairi, S. (2021). Membuat Komunikasi Efektif Dalam Ekonomi Bisnis dan Kehidupan Sosial. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(2), 98–109. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v1i2.490>
- Syahputra, F., & Anjani, D. (2022). hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 19(3), 65–81.
- Wanda, P. (2024). MEMBANGUN JARINGAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM ORGANISASI: ANALISIS. 7, 15961–15969.
- Wijaya, E., & Kartini, R. (2021). komunikasi efektif dalam pengelolaan konflik organisasi. *Jurnal Dinamika Organisasi*, 8(1), 33–47.