**Pusat Publikasi Ilmu Manajemen**
**Volume. 3 Nomor. 3 Juli 2025**
e-ISSN : 3025-440X, p-ISSN : 3025-4396, Hal. 60-71
DOI: https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.875
*Available online at*: https://ejournalnipamof.id/index.php/PPIMAN

# *Literature Review*: Peran dan Strategi Komunikasi Efektif dalam Manajemen Perubahan Organisasi

**Wadiv Vatul Khovivah[1*], Mareta Rofiko[2], Danial Atiq Ma'shum[3], Santi Nur Holisa[4], Qinta Istiqlalia Hidaya[5], Nikmatul Wafiah[6], Mu'alimin[7]**
[1-7]Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
*E-mail : wadivvatulkhovivah@gmail.com[1], maretarofikoh@gmail.com[2], danialatiq89@gmail.com[3], santinurr64@gmail.com[4], qintahidayat02@gmail.com[5], wwafiyahmuharrom@gmail.com[6], mualimin@uinkhas.ac.id[7]*

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Mluwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia
*Korespondensi penulis: wadivvatulkhovivah@gmail.com**

***Abstract***. *Effective communication serves as a fundamental pillar for organizational success, particularly in navigating dynamic change. This study aims to explore the role of effective communication within organizations and identify applicable strategies to address common communication challenges in complex and evolving work environments. The research employs a literature review method, selecting 15 relevant articles and conducting an in-depth analysis of the 5 most credible ones. The findings indicate that effective communication enhances teamwork, clarifies organizational goals, fosters trust, and improves overall productivity. However, various challenges such as misunderstandings, cultural differences, technological limitations, and resistance to change can hinder communication effectiveness. To overcome these barriers, organizations must implement strategic approaches, including fostering open and transparent communication, utilizing adaptive communication technologies, providing communication skills training, managing cultural diversity, and conducting regular evaluations of communication processes. These strategies contribute to creating a communicative, inclusive, and high-performing organizational environment.*

***Keywords***: *Communication strategy, Effective communication, Organization.*

**Abstrak**. Komunikasi efektif merupakan fondasi penting dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran komunikasi efektif dalam organisasi serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan komunikasi yang kerap muncul dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka (literature review) dengan menyeleksi 15 artikel relevan dan menganalisis secara mendalam 5 artikel paling kredibel. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperkuat kerja sama tim, memperjelas tujuan organisasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan produktivitas. Namun, tantangan seperti kesalahpahaman, perbedaan budaya, keterbatasan teknologi, dan resistensi terhadap perubahan dapat menghambat efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, strategi seperti membangun komunikasi terbuka, pemanfaatan teknologi yang adaptif, pelatihan keterampilan komunikasi, manajemen perbedaan budaya, serta evaluasi komunikasi secara berkala perlu diterapkan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang komunikatif, inklusif, dan berdaya saing tinggi.

**Kata kunci**: Strategi komunikasi, Komunikasi efektif, Organisasi.

## 1. PENDAHULUAN

Komunikasi yang efektif merupakan elemen fundamental dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi, karena melalui komunikasi yang baik, tercipta dinamika organisasi yang sehat, sinergi antar anggota, serta ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi berperan sebagai faktor utama dalam pembentukan organisasi serta menjadi elemen yang mendinamiskan sistem kerja sama di dalamnya. Selain itu, komunikasi juga

*Received: April 16, 2025; Revised: Mei 10,2025; Accepted: Juni 01,2025; Online Available: Juni 03, 2025*

berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan keterlibatan individu yang ada di dalamnya. Sementara itu, organisasi dapat dipahami sebagai sebuah sistem yang terstruktur, yang di dalamnya terdapat sekelompok individu yang secara konsisten bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas yang terorganisir dan hierarki yang jelas. Komunikasi memungkinkan pertukaran informasi, pemahaman yang sama, dan umpan balik antara anggota organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan koordinasi dan motivasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalin interaksi dan komunikasi dengan pihak lain merupakan salah satu aspek krusial dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif. Dalam konteks organisasi, seorang pemimpin sebagai pengirim pesan berharap agar pesan yang disampaikan gapat diterima dengan baik oleh penerima, sehingga dapat meningkatkan kerja sama dan motivasi. Selain itu, pengirim pesan juga mengharapkan adanya umpan balik untuk mengevaluasi sejauh mana pesan dipahami dan bagaimana pesan tersebut dimanfaatkan (Asriadi, 2020 n.d.).

Setiap individu pada dasarnya memerlukan komunikasi dalam kehidupan mereka, yang menunjukkan bahwa mereka membutuhkan interaksi dengan orang lain. Sebagian besar manusia berkembang melalui hubungan sosial dalam kelompok atau komunitas. Efektivitas komunikasi, baik pada tingkat personal maupun kelompok, turut mendukung terciptanya pemahaman yang selaras dengan tujuan yang diinginkan. Tujuan utama dari komunikasi adalah menyampaikan pesan atau informasi kepada penerima agar tercapai kesepahaman serta respons yang sesuai, sehingga dapat menghindari konflik akibat kesalahpahaman. Salah satu aspek penting dalam penyampaian informasi adalah kesiapan penerima untuk bekerja sama, memberikan dukungan sesuai harapan, serta melaksanakan tugas atau menyelesaikan masalah dalam organisasi sesuai dengan informasi yang diterima. Oleh sebab itu, komunikasi memainkan peran yang signifikan dalam membentuk serta memperluas hubungan kerja yang produktif, baik secara internal maupun eksternal. Keberadaan jaringan (network) juga berdampak pada kinerja organisasi. Fungsi komunikasi menjadi krusial karena berkontribusi terhadap perubahan zaman dari waktu ke waktu. Selain itu, komunikasi memberikan kesempatan bagi individu untuk mengungkapkan pendapat dan pandangan mereka kepada orang lain. Dalam proses komunikasi, diperlukan respons atau tanggapan dari pihak lain, serta penggunaan berbagai metode penyampaian pesan yang memastikan informasi dapat diterima dengan jelas dan efektif (Muspawi et al., 2023).

Penelitian sebelumnya telah banyak mengungkap pentingnya komunikasi efektif dalam organisasi, termasuk perannya dalam meningkatkan koordinasi, kepuasan anggota, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, masih terdapat celah penelitian mengenai bagaimana

strategi komunikasi yang efektif dapat diimplementasikan dalam organisasi yang menghadapi tantangan kompleks, seperti perbedaan bahasa dan budaya, komunikasi satu arah, serta penggunaan teknologi yang tidak optimal. Klaim ini didukung oleh temuan bahwa sebagian besar studi lebih fokus pada komunikasi internal dalam organisasi dengan struktur yang stabil, sementara organisasi yang beroperasi dalam lingkungan dinamis dan multikultural kurang mendapat perhatian. Bukti dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi multikultural seringkali menyebabkan miskomunikasi, konflik internal, dan penurunan produktivitas. Misalnya, hambatan bahasa dan budaya dapat menimbulkan kesalahpahaman, sementara komunikasi satu arah dapat mengurangi partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penggunaan teknologi komunikasi yang tidak tepat dapat menghambat aliran informasi dan menciptakan ketidakseimbangan akses diantara anggota organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab celah tersebut melalui eksplorasi strategi komunikasi efektif guna mengatasi tantangan yang dihadapi, khususnya dalam konteks organisasi yang kompleks dan dinamis, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi (Hidayat et al., n.d.).

## 2. LITERATURE REVIEW

**Tabel 1.** *Review Jurnal*

| No | Nama Penulis dan Tahun | Judul Jurnal | Temuan |
|---|---|---|---|
| 1. | Ira Fatmawati, S. Pd. (2022) | Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi | Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komunikasi merupakan aktivitas saling berbagi informasi antara individu atau kelompok, yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai persepsi dan pemahaman yang sejalan. Organisasi sendiri dapat diartikan sebagai suatu unit sosial yang terstruktur dan terkoordinasi, terdiri dari minimal dua orang yang bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan bersama. Komunikasi organisasi dipandang sebagai suatu proses penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan relasi yang saling bergantung, yang ditujukan untuk merespons dan mengelola ketidakpastian dalam lingkungan organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi bersifat terstruktur dan |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | cenderung dapat diprediksi, karena adanya sistem yang stabil sehingga membantu mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi mencakup proses penyampaian dan penerimaan pesan yang berlangsung melalui saluran formal maupun informal, yang berperan penting dalam menjaga efektivitas hubungan kerja dan koordinasi di dalam organisasi (Ira Fatmawati, 2022). |
| 2. | Muhammad Faza Fil K, Putri Aroyyanna, Nur Lailatul Qomariyah, Anis Ellyana, Mu'alimin. (2022) | Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Komunikasi Efektif | Jurnal ini mengkaji peran penting komunikasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya memfasilitasi koordinasi yang lebih optimal, tetapi juga berkontribusi dalam meminimalkan potensi kesalahpahaman serta meningkatkan kinerja dan produktivitas anggota organisasi. Beberapa faktor yang mendukung komunikasi yang efektif antara lain kesesuaian pesan, komunikasi yang terbuka, penggunaan media yang tepat, serta adanya empati dan kepuasan dalam berkomunikasi. Di sisi lain, hambatan komunikasi dapat muncul dari berbagai faktor, seperti teknis (keterbatasan sarana), semantik (perbedaan dalam pemahaman), dan faktor manusia (emosi dan keterampilan mendengar). Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Model komunikasi timbal balik yang berlangsung secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar rekan sejajar dalam struktur organisasi), dapat memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi yang baik sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi (Faza Fil Khaunaini et al., 2024). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3. | Mu'alimin, Larasati Afina Salsabilla, Sahawtul Jannah, Mohammad Zen Amrullah (2024) | Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi | Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif menjadi komponen utama yang menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan terbentuknya pemahaman bersama, meningkatkan motivasi anggota organisasi, serta memperlancar jalannya aktivitas organisasi. Selain itu, kepemimpinan dalam organisasi tidak hanya didasarkan pada keterampilan individu yang bersifat bawaan, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman (Mu'alimin Mu'alimin et al., 2024). |
| 4. | Annas Tasya Zarotu Jamah, Retista Tamammy, Muzayyanah Agustin, Mu'allimin (2024) | Strategi Membangun Komunikasi Efektif untuk Menghadapi Konflik Organisasi | . Jurnal ini menekankan peran krusial komunikasi efektif dalam menyelesaikan konflik organisasi melalui pemahaman mendalam terhadap kondisi komunikan. Namun, abstrak yang kurang terfokus berpotensi menimbulkan kebingungan bagi pembaca. Dari segi penyajian, struktur penulisan dapat ditingkatkan dengan memisahkan secara tegas antara landasan teori dan analisis data untuk memperjelas alur pemaparan. Secara substansial, topik yang diangkat memiliki relevansi tinggi dan memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan manajemen organisasi. Namun, diperlukan revisi menyeluruh pada bagian abstrak, penyempurnaan tata bahasa, serta penyeragaman format referensi. Penelitian ini memberikan pondasi teoretis yang kuat terkait komunikasi organisasi dan resolusi konflik, namun perlu optimalisasi pada aspek abstrak, ketajaman analisis, dan konsistensi bahasa. Melalui penyempurnaan tersebut, kajian ini berpotensi menjadi rujukan akademis yang bernilai tinggi bagi kalangan akademisi maupun praktisi di bidang organisasi (Jannah et al., n.d.). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5. | Zamzami, Wili Sahana (2021) | Strategi Komunikasi Organisasi | Makalah ini secara komprehensif mendefinisikan komunikasi, baik verbal maupun nonverbal. Penjelasannya membantu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas komunikasi dalam interaksi sosial, termasuk dalam lingkungan organisasi. Penulis menjelaskan berbagai jenis gaya komunikasi interpersonal yang penting dalam komunikasi organisasi, baik yang bersifat verbal maupun nonverbal. Ini merupakan topik krusial karena gaya komunikasi yang efektif dapat mempererat hubungan dan meningkatkan efektivitas komunikasi di dalam organisasi. Secara keseluruhan, makalah ini memberikan wawasan yang baik tentang dasar-dasar komunikasi serta berbagai gaya komunikasi dalam konteks organisasi. Namun, untuk memperkaya analisis, penulis dapat menyertakan contoh praktis dan memperbaiki struktur serta bahasa agar lebih mudah dipahami (Zamzami, Wili Sahana *Strategi Komunikasi Organisasi*, n.d., p. Volume 2, Nomor 1, Januari 2021 Journal Educational Research and Social Studies ). |

## 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau literature review. Pencarian literatur tidak hanya bertujuan untuk memperoleh data penelitian, tetapi juga menjadi bagian penting dalam penelitian akademis yang berfokus pada pengembangan aspek teoritis dan praktis. Metode penelitian pustaka ini membatasi kegiatannya pada koleksi referensi yang tersedia di perpustakaan serta sumber-sumber tertulis lainnya, tanpa memerlukan penelitian lapangan. Dalam penelitian akademis, tinjauan pustaka memegang peranan penting karena data yang dikumpulkan dan dianalisis bersumber dari berbagai referensi, seperti jurnal, artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, serta sumber digital lainnya. Pengumpulan data dilakukan dengan merujuk pada buku dan jurnal nasional yang telah terakreditasi serta relevan dengan topik kajian penelitian (Wadiv Vatul Khovivah et al., 2024).

Analisis data dilakukan dengan cara memilih 15 artikel yang memiliki tingkat relevansi tinggi terhadap topik penelitian. Dari jumlah tersebut, dilakukan tahap validasi untuk menyaring 5 artikel yang paling kredibel dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk dianalisis secara mendalam. Artikel-artikel terpilih tersebut menjadi pijakan utama dalam merumuskan sintesis hasil temuan, sehingga mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai peran sumber daya manusia dalam organisasi berdasarkan telaah literatur.

## 4. PEMBAHASAN

### Peran Komunikasi Efektif dalam Organisasi

Komunikasi adalah proses di mana seorang komunikator menyampaikan makna melalui simbol atau kata-kata dengan tujuan mempengaruhi perilaku individu lain. Esensi utama komunikasi terletak pada upaya membangun pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima informasi, sehingga tercipta pemahaman yang selaras di antara keduanya. Dalam konteks organisasi, komunikasi berperan penting dalam mentransfer informasi dan makna, yang secara langsung mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen anggota organisasi, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021). Achmad S. Ruky mengartikan komunikasi sebagai aktivitas mentransmisikan serta bertukar pesan, yang dapat berbentuk data, gagasan, perasaan, atau informasi, dari satu pihak ke pihak lain dengan maksud memengaruhi atau mengarahkan respons dan perilaku penerima. Secara sederhana, komunikasi merupakan aktivitas saling berbagi informasi, pemikiran, dan pendapat antar individu untuk mencapai persepsi yang sejalan. Proses ini memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang bergantung pada kelancaran komunikasi (Muspawi et al., 2023).

Suatu organisasi dapat diartikan sebagai sistem sosial yang dibentuk secara sadar oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan kolektif secara berkelanjutan. Pendekatan objektif memandang organisasi sebagai entitas yang konkret, memiliki struktur tetap dan batasan yang dapat diidentifikasi secara jelas, menekankan pentingnya adaptasi organisasi terhadap lingkungannya untuk berkembang dan bertahan. Sebaliknya, pendekatan subjektif melihat organisasi sebagai proses yang terus-menerus berkembang melalui tindakan dan interaksi individu di dalamnya, dengan fokus pada makna perilaku manusia dalam konteks organisasi. Kedua pendekatan tersebut tidak hanya membentuk perspektif terhadap komunikasi dalam

organisasi, tetapi juga memengaruhi pemahaman terhadap berbagai aspek lain yang berkaitan dengan perilaku organisasi (Ira Fatmawati, 2022).

Dalam konteks organisasi, komunikasi dipahami sebagai aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan yang terjadi dalam kerangka struktur organisasi yang terorganisir dan kompleks. Aspek-aspek yang termasuk dalam komunikasi organisasi mencakup komunikasi internal, interaksi antar individu, hubungan antara pengelola dan serikat pekerja, komunikasi dari atasan ke bawahan (downward communication), komunikasi dari bawahan ke atasan (upward communication), serta komunikasi horizontal yang terjadi antara individu dengan tingkat atau posisi yang setara dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya mencakup proses penyampaian pesan, tetapi juga keterampilan berbicara, mendengarkan, menulis, dan menilai sejauh mana program komunikasi berjalan secara efektif (Firdaus et al., 2021). Komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting dalam membangun identitas organisasi dan mendorong keterbukaan serta transparansi. Efektivitas komunikasi turut mendukung penguatan identitas organisasi secara menyeluruh, dengan memastikan bahwa misi, visi, dan tujuan organisasi disampaikan secara konsisten kepada audiens internal maupun eksternal. Hal ini berkontribusi pada pembentukan citra positif dan reputasi yang kuat bagi organisasi tersebut. Komunikasi yang bersifat terbuka dan transparan juga menjadi pilar penting dalam menciptakan budaya organisasi yang sehat. Ketika informasi disampaikan secara jujur dan jelas, anggota organisasi akan lebih terdorong untuk terlibat, merasa dihargai, dan menumbuhkan kepercayaan terhadap kepemimpinan serta arah kebijakan organisasi (Indah Ramadhan & Kurniawati, 2024). Salah satu peran komunikasi dalam organisasi adalah sebagai sarana untuk mentransfer informasi atau pesan, baik dalam bentuk pengiriman maupun penerimaan, antara anggota organisasi. Proses ini berkaitan erat dengan aliran informasi yang terjadi di dalam organisasi, memastikan bahwa setiap pesan dapat diterima dan disampaikan dengan efektif kepada pihak yang bersangkutan (Kusumawardhani, 2021).

Komunikasi yang efektif berperan dalam membangun kerja sama yang solid antar individu dan tim, membantu mempertegas tujuan serta arah organisasi, dan memastikan bahwa pesan serta informasi tersampaikan secara jelas dan tepat waktu (Fatmawati., et al, 2024. n.d.). Komunikasi yang efektif sangat dipengaruhi oleh pemilihan strategi yang tepat guna mencapai tujuan komunikasi yang diinginkan. Wilbur Schramm mengemukakan bahwa, komunikasi dipelajari untuk memahami bagaimana pesan memengaruhi komunikan dan apakah umpan baliknya sesuai harapan. Komunikasi dianggap berhasil jika mampu mengubah pengetahuan, sikap, atau perilaku penerima pesan. Oleh karena itu, penting bagi komunikator untuk

mempertimbangkan konteks dan bagaimana pesan serta perilakunya akan ditafsirkan (Susmita et al., 2021).

Komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga mampu mendorong perubahan sikap pada pihak-pihak yang terlibat pada proses komunikasi tersebut. Peran komunikasi yang efektif sangat penting di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam lingkungan kerja, hubungan antarpribadi, dan organisasi. Dalam konteks hubungan personal, komunikasi yang baik berkontribusi dalam membina relasi yang sehat, menyelesaikan konflik, serta memahami kebutuhan dan harapan pasangan. Sementara itu, dalam dunia kerja, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas tim atau organisasi karena mampu memperjelas tujuan, mempermudah koordinasi, serta mengurangi kesalahan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Melalui pertukaran informasi dan pemberian umpan balik yang bersifat konstruktif, komunikasi yang efektif turut berkontribusi dalam mendorong proses pembelajaran dan pengembangan, baik pada level individu maupun kelompok (Raihany Nur Zahra, 2023).

**Strategi Menghadapi Tantangan Komunikasi dalam Organisasi**

Menghadapi perubahan yang berlangsung secara terus-menerus, penyampaian informasi yang tepat dan efisien menjadi aspek mendasar bagi keberlanjutan fungsi organisasi dan pencapaian tujuannya. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi elemen penting, yang tidak hanya ditentukan oleh pemahaman atas faktor-faktor yang memengaruhinya, tetapi juga oleh pengembangan strategi yang mendukung peningkatan kualitas komunikasi dalam organisasi (Safitri & Mujahid, 2024).

Komunikasi merupakan aktivitas fundamental yang mengintegrasikan seluruh elemen dalam organisasi guna memastikan tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya, komunikasi sering kali menemui sejumlah kendala, termasuk kesalahpahaman, kurangnya transparansi, keterbatasan teknologi, dan perbedaan budaya, yang semuanya dapat menghambat pertukaran gagasan secara bebas. Untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan efektivitas komunikasi secara keseluruhan, perusahaan harus membuat strategi komunikasi yang berhasil (Helmi et al., 2023). Berikut beberapa langkah yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan komunikasi di organisasi:

a) Membangun Komunikasi Terbuka dan Transparan

Anggota organisasi dapat secara terbuka mengomunikasikan pemikiran, pendapat, dan usulan mereka melalui saluran komunikasi terbuka, yang mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kepercayaan anggota (Bustami & Syukur Kholil, 2024). Selain menumbuhkan suasana kerja yang positif dan kooperatif, komunikasi terbuka mendorong partisipasi aktif

dalam pengambilan keputusan, yang penting untuk menumbuhkan saling pengertian dan meningkatkan keterlibatan anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan jujur, baik melalui saluran formal maupun informal, merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif (Arizona et al., 2024).

b) Pemanfaatan Teknologi Komunikasi yang Adaptif

Sangat penting untuk menggunakan teknologi digital dan saluran komunikasi yang memadai guna menjamin bahwa pesan disebarkan dengan cepat dan luas. Untuk menutup kesenjangan yang mungkin timbul akibat kesenjangan dalam pencapaian pendidikan atau akses ke infrastruktur komunikasi, adopsi teknologi baru harus diimbangi dengan peningkatan literasi digital (Hs et al., 2025).

c) Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Komunikasi

Untuk meningkatkan kapasitas anggota organisasi agar berhasil menyampaikan dan menerima pesan, pelatihan komunikasi rutin sangatlah penting. Teknik mendengarkan secara aktif, memberikan kritik yang bermanfaat, dan menangani masalah komunikasi semuanya dibahas dalam kelas ini (Noriyana, 2024). Meningkatkan kompetensi komunikasi interpersonal sangat penting untuk mendukung komunikasi yang efektif di dalam organisasi.

d) Mengelola Perbedaan Budaya dan Resistensi terhadap Perubahan dalam Komunikasi

Komunikasi bisa jadi sulit karena perbedaan budaya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan rasa percaya di antara para pemangku kepentingan, diperlukan pendekatan komunikasi yang peka terhadap budaya. Selain itu, penolakan terhadap perubahan sering kali menjadi rintangan dalam hal reformasi organisasi. Rencana komunikasi yang berhasil harus mampu mengatasi penolakan ini, menciptakan pemahaman bersama, dan meningkatkan partisipasi anggota organisasi dalam proses perubahan (Hs et al., 2025).

e) Evaluasi dan Monitoring Proses Komunikasi secara Berkala

Menilai proses komunikasi secara berkala dan mendapatkan masukan dari anggota organisasi membantu dalam menemukan hambatan baru dan mengukur seberapa baik taktik bekerja (Arizona et al., 2024). Dengan melakukan ini, organisasi dapat membuat perubahan yang diperlukan untuk menjaga komunikasi dan menjamin bahwa pesan disampaikan secara konsisten dan logis. Selain itu, hal ini membantu mengatasi kelangkaan sumber daya dan sejarah konflik yang masih dapat mengganggu mereka (Bustami & Syukur Kholil, 2024).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif merupakan komponen fundamental dalam keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan terciptanya kesamaan persepsi, memperkuat komitmen individu, serta mendorong tercapainya tujuan bersama. Komunikasi yang terbuka dan selaras dalam struktur organisasi membantu memperkuat identitas organisasi, menciptakan transparansi, serta meningkatkan kepercayaan antar anggota. Lebih jauh, komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman, memperjelas arah kebijakan, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat koordinasi antar tim. Untuk menjawab berbagai tantangan komunikasi dalam organisasi, strategi yang sistematis perlu diterapkan. Strategi ini mencakup pembangunan komunikasi terbuka dan transparan, pemanfaatan teknologi komunikasi yang adaptif, pelatihan keterampilan komunikasi, pengelolaan perbedaan budaya, serta evaluasi berkelanjutan terhadap proses komunikasi. Implementasi strategi-strategi ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan, mengurangi hambatan komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, komunikasi yang efektif bukan hanya alat penyampai pesan, tetapi menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

Arizona, W., Arif, E., & Azwar, A. (2024). Strategi komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN di Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bilqolam Pendidikan Islam*, *5*(2), 29–46. https://doi.org/10.51672/jbpi.v5i2.402

Bustami, & Kholil, S. (2024). Strategi dan tantangan komunikasi organisasi dalam membangun kepercayaan antar pemangku kepentingan di Aceh Utara. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6*(8). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i8.2330

Fatmawati, I. (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

Firdaus, A. J., Siregar, E. S. F., Pratiwi, T., & Sahputra, D. (2021). Peran komunikasi organisasi dalam pengembangan organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 3*(2), 134–140. https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i2.637

Helmi, Y., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Rosmiati, R., & Hs, T. (2023). Komunikasi efektif dalam konteks perubahan organisasi dalam model dan pendekatan yang berhasil. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ), 3*(2), 190–198. https://doi.org/10.55642/taveij.v3i2.655

Hidayat, R., Saputra, A., & Muji, A. (n.d.). Strategi komunikasi efektif dalam organisasi. [Informasi jurnal/penerbit tidak tersedia].

Hs, A. A., Mau, M., & Fatimah, J. M. (2025). Strategi komunikasi dan tantangan dalam transisi program pembangunan di Desa Tumbu Kabupaten Mamuju. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen, 12*(1), 57. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v12i1.17257

Jannah, A. T. Z., Tamammy, R., & Agustin, M. (n.d.). Strategi membangun komunikasi efektif untuk menghadapi konflik organisasi.

Khaunaini, M. F. F., Arroyyani, P., Komariyah, N. L., Ellyana, A., & Mu'alimin. (2024). Meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi efektif. *Idarotuna: Journal of Administrative Science, 5*(1), 12–22. https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i1.79

Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., Jamilah, A. U., & Mu'alimin. (2024). Definisi konflik dan pentingnya manajemen konflik dalam pendidikan. *MASMAN Master Manajemen, 2*(4), 40–51. https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.566

Komunikasi efektif: Kunci meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. (n.d.). [Sumber dan detail publikasi tidak tersedia].

Kusumawardhani, T. (2021). Analisis peran komunikasi organisasi internal dan eksternal pada Kelurahan Mustikasari - Bekasi, *1*(2). [Nama jurnal/penerbit tidak disebutkan – mohon dilengkapi].

Mu'alimin, Salsabilla, L. A., Jannah, S., & Amrullah, M. Z. (2024). Komunikasi dalam kepemimpinan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, 2*(4), 64–80. https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.372

Muspawi, M., Aryati, D., Gulo, C. A., & Hasanah, H. (2023). Konsep dasar komunikasi organisasi, *12*(2).

Noriyana, D. K. (2024). Analisis tantangan dan strategi komunikasi efektif dalam menghadapi peserta didik tingkat SD, *2*(1).

Ramadhan, R. I., & Kurniawati, D. (2024). Peran komunikasi dalam pembentukan budaya organisasi pada instansi pemerintah. *Nivedana: Jurnal Komunikasi dan Bahasa, 5*(1), 1–8. https://doi.org/10.53565/nivedana.v5i1.1021

Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya, 1*(3), 309–316. https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan), 5*(2), 163–174. https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147

Strategi komunikasi organisasi. (n.d.). [Sumber tidak tersedia – mohon dilengkapi].

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

Zahra, R. N. (2023). Peran komunikasi yang efektif sebagai kunci menuju kesuksesan seorang Putri Juniawan. https://doi.org/10.5281/zenodo.10285888