

PERAN STRATEGIS KOMUNIKASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI

Bunga Larassati Cahya Saputri¹, Nesya Arsita Dewi², Meifa Devia³, Dewi Mustikaning Tyas⁴, Erika Nanda Safitri⁵, Sania Zahara Salsabila⁶
Program Studi Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email : larassaticahya16@students.unnes.ac.id, meifadevia285@students.unnes.ac.id, erikananda@students.unnes.ac.id, dewimustikaning10@students.unnes.ac.id, saniasahara2023@students.unnes.ac.id, arsitanesya@students.unnes.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran strategis komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Dengan menggunakan metode kajian pustaka, penelitian ini mengumpulkan wawasan dari sumber akademik, artikel, dan jurnal untuk memahami dampak komunikasi terhadap dinamika organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terencana dan terstruktur secara signifikan meningkatkan efisiensi operasional, mendorong kolaborasi, dan menyelaraskan upaya individu dengan tujuan organisasi. Saluran komunikasi yang efektif, termasuk struktur vertikal dan horizontal, memainkan peran penting dalam mengurangi kesalahpahaman, memperlancar proses pengambilan keputusan, dan memperkuat koordinasi tim. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pemanfaatan teknologi komunikasi modern, seperti platform digital, pesan instan, dan konferensi video, yang memfasilitasi pertukaran informasi secara cepat serta mendukung adaptasi kerja jarak jauh. Selain itu, membangun budaya komunikasi yang inklusif menjadi kunci untuk mendorong partisipasi aktif, mengatasi hambatan, dan meningkatkan kreativitas serta inovasi melalui beragam perspektif. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan moral karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kolaboratif yang selaras dengan visi strategis organisasi. Sebagai kesimpulan, penerapan komunikasi strategis yang mengintegrasikan teknologi, mendorong inklusivitas, dan menekankan struktur memungkinkan organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan secara lebih efisien, dan mempertahankan daya saing di lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Strategis Komunikasi, Komunikasi Terstruktur, Integrasi Teknologi, Budaya Inklusif, Optimalisasi Kinerja

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas organisasi. Sebagai alat untuk menyampaikan pesan, komunikasi memungkinkan setiap individu dalam organisasi memahami informasi yang disampaikan, baik secara langsung maupun melalui media tertentu. Efektivitas komunikasi ini menjadi kunci penting dalam mendukung organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fauzan Ahmad & Lailatul Usriyah, 2021).

Dalam praktiknya, strategi komunikasi organisasi dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan tersebut melalui proses komunikasi yang terencana dan terukur. Strategi ini

mencakup berbagai langkah, mulai dari merancang pesan yang sesuai dengan kebutuhan, memilih saluran komunikasi yang tepat, hingga mengevaluasi keberhasilan komunikasi yang telah dilakukan. Menurut Anwar Arifin (2004) dalam bukunya Strategi Komunikasi yang dikutip oleh Dr. Edi Suryadi, M.Si., strategi komunikasi adalah keputusan strategis yang mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada serta memproyeksikan keadaan di masa depan. Dengan pendekatan ini, komunikasi dapat digunakan secara sadar untuk menciptakan perubahan secara efektif dan efisien pada audiens yang dituju. Sebagai contoh, penelitian oleh Wahyudi, Nasuha, dan Yuliana (2023) menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang baik berperan penting dalam mendukung kinerja organisasi, baik dari segi internal maupun eksternal. Selain itu, Suryani (2023) menegaskan bahwa integrasi antara komunikasi organisasi dan manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja bisnis dan efektivitas kerja.

Strategi komunikasi juga harus memperhatikan keragaman budaya dan inklusivitas, terutama dalam konteks organisasi yang multikultural. Gea, Tinambunan, dan Harefa (2023) mengungkapkan bahwa pola komunikasi antarbudaya dapat membantu menumbuhkan inklusivitas dan mempererat hubungan antaranggota organisasi yang berasal dari latar belakang yang berbeda. Dalam konteks mahasiswa, pola komunikasi yang terstruktur mampu meningkatkan loyalitas anggota, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian oleh Mulia dan Maharani (2023) tentang pola komunikasi organisasi di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

Strategi komunikasi yang dirancang dengan baik memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendorong kolaborasi yang lebih baik antaranggota, dan memastikan pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam tentang peran strategi komunikasi dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan berupa studi literatur atau kajian pustaka, yang dilakukan oleh para peneliti guna menyelesaikan tugas penelitian dengan menghimpun data dari artikel, buku, jurnal, dan sumber literatur lainnya. Literature review adalah sebuah rangkuman komprehensif mengenai penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada suatu topik tertentu, bertujuan untuk menunjukkan kepada pembaca apa saja yang telah diketahui dan belum diketahui tentang topik tersebut, serta untuk menemukan alasan logis bagi penelitian yang telah dilakukan atau penelitian yang akan datang (Denney & Tewksbury, 2013).

Metode kajian literatur melibatkan serangkaian aktivitas, seperti mengumpulkan bahan pustaka, membaca, mencatat, dan mengelola materi penulisan (Zed, 2008 dalam Nursalam, 2016). Data dalam penelitian ini berasal dari hasil-hasil riset yang telah dilakukan dan diterbitkan di jurnal-jurnal nasional daring. Dalam prosesnya, peneliti mencari jurnal-jurnal yang tersedia di internet dengan memanfaatkan mesin pencari seperti Google Scholar dan openknowledge.com, menggunakan kata kunci "strategi komunikasi," dan "peningkatan kinerja organisasi."

Penulisan literature review diawali dengan mengumpulkan materi tulisan yang variabel-variabelnya dipilih berdasarkan perspektif yang paling relevan. Setelah itu, dilakukan pembacaan abstrak pada setiap jurnal untuk menilai apakah isu yang dibahas cocok dengan fokus penelitian. Langkah ini diikuti dengan pencatatan poin-poin penting dan relevansi isu terhadap topik penelitian. Untuk mencegah plagiarisme, peneliti juga mencatat sumber informasi dengan mencantulkannya ke dalam daftar pustaka. Apabila informasi berasal dari ide atau karya tulis orang lain, penting untuk mencatatnya dengan sistematis agar mudah ditemukan saat diperlukan (Darmadi, 2011 dalam Nursalam, 2016).

HASIL & PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan bagaimana komunikasi yang strategis dan efektif secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang optimal, organisasi mampu menciptakan alur kerja yang lebih efisien, memperkuat kolaborasi tim, dan mengarahkan potensi sumber daya manusia untuk menghasilkan pencapaian yang nyata. Komunikasi yang terstruktur memainkan peran penting

dalam meningkatkan kinerja melalui beberapa aspek utama. Pertama, komunikasi memastikan kejelasan visi dan tujuan organisasi, sehingga setiap individu memiliki pemahaman yang selaras terhadap target bersama. Kedua, pendekatan komunikasi yang inklusif mampu meningkatkan motivasi serta rasa kepemilikan anggota terhadap organisasi. Pemanfaatan teknologi komunikasi modern dan pendekatan berbasis dialog juga terbukti efektif dalam mengatasi hambatan struktural, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan mendorong terciptanya inovasi. Hal ini memberikan kontribusi langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Strategi Komunikasi

komunikasi organisasi menjadi sarana yang efektif untuk memperkuat kolaborasi lintas divisi dalam menjalankan kegiatan organisasi. (Pranawukir, 2021) menekankan bahwa melalui komunikasi yang terencana dengan baik, pengembangan kapasitas individu dapat diarahkan untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan internal, tetapi juga menghadapi tantangan eksternal yang terus berubah. Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya menjadi alat transfer informasi, tetapi juga mekanisme untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas SDM terhadap perubahan. Hal ini memperkuat peran komunikasi sebagai fondasi utama bagi strategi organisasi yang bersifat dinamis dan kompetitif.

Hasil penelitian dari berbagai studi menyatakan bahwa peran strategis komunikasi organisasi dapat menciptakan pertumbuhan positif sumber daya manusia (SDM). Menurut (Pranawukir, 2021) strategi komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi SDM di Pondok Pesantren Madinatul Qur'an. Ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang baik menciptakan lingkungan kolaboratif dan memperkuat kapasitas ilmiah serta karakter individu dalam organisasi. Strategi komunikasi dalam konteks organisasi mahasiswa memainkan peran krusial dalam mengoordinasikan anggota, memperkuat eksistensi organisasi, dan mencapai tujuan kolektif (Wajdi et al., 2023). Berdasarkan referensi yang dikaji, beberapa strategi komunikasi organisasi mahasiswa dirancang untuk mencapai tujuan spesifik, misalnya, perekrutan anggota baru, penyelenggaraan aksi atau demonstrasi, serta pemeliharaan eksistensi melalui kegiatan eksternal. Sebagai contoh, pada penelitian (Imam Malik, 2024) mengenai HMI di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara, dijelaskan bahwa organisasi menerapkan komunikasi yang bersifat instruksional dan interpersonal untuk menarik anggota baru. HMI juga rutin mengadakan pertemuan untuk memperkuat relasi antaranggota dan menciptakan ruang diskusi terbuka, sehingga menciptakan solidaritas dan keakraban antaranggota. Strategi ini membantu organisasi mempertahankan eksistensi serta meningkatkan partisipasi dan keterlibatan anggota secara kolektif.

Di sisi lain, strategi komunikasi untuk mempertahankan eksistensi organisasi melalui kegiatan eksternal dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Forum Mahasiswa Karanganyar (Formaka). Formaka menerapkan strategi komunikasi dengan melibatkan publik eksternal melalui event seperti Expo Campus untuk menjangkau audiens yang lebih luas, terutama siswa SMA yang berpotensi menjadi anggota di masa depan. Strategi ini tidak hanya memanfaatkan media sosial dan radio untuk branding dan sosialisasi, tetapi juga melalui kunjungan ke sekolah-sekolah untuk meningkatkan jangkauan. Pendekatan langsung dan visual ini menargetkan calon mahasiswa dan mengajak mereka untuk berpartisipasi dalam lingkungan akademik. Formaka menggunakan kombinasi komunikasi interpersonal, media sosial, dan event branding sebagai sarana promosi yang efektif, menunjukkan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi dengan teknologi komunikasi modern.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi strategis mampu meningkatkan motivasi dan kinerja anggota organisasi, mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian-penelitian tersebut mengkonfirmasi bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya menggerakkan kinerja internal tetapi juga mendukung pencapaian strategis organisasi dalam jangka panjang.

Komunikasi yang Terstruktur

Menurut Griffin, M., et all (2014) Di dalam sebuah organisasi pada dasarnya memiliki berbagai strategi - strategi yang berbeda dalam memajukan organisasi mulai dari strategi yang sederhana sampai dengan strategi-strategi yang kompleks dan komprehensif. Aktivitas sebuah strategi pada setiap lembaga atau organisasi pada umumnya memiliki kaitan dengan usaha mengembangkan dan menciptakan suatu tim kerjasama atau sekelompok orang dalam suatu kesatuan dengan memanfaatkan dan melibatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang selaras dalam sebuah organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (John, 2006).

Strategi komunikasi yang pertama yaitu, Komunikasi yang terstruktur dapat disebut sebagai elemen penting dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk penyampaian informasi dengan cara yang sistematis dan terorganisir, sehingga dapat memastikan bahwa pesan atau informasi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas, terstruktur, serta tersampaikan dengan tepat kepada semua pihak yang terlibat. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang tepat dan terstruktur dapat mengurangi kesalahan dalam penyampaian komunikasi yang hal tersebut dapat mengurangi terjadinya kebingungan dan kesulitan dalam pemahaman informasi, dapat menghindari konflik internal, serta dapat mempercepat pengambilan keputusan yang lebih tepat. Komunikasi yang terstruktur mencakup berbagai elemen, seperti alur komunikasi yang jelas, penggunaan media dan saluran yang sesuai, serta penggunaan teknologi yang tepat yang dapat digunakan dalam mendukung kelancaran suatu komunikasi.

Prosedur komunikasi yang terstruktur meliputi komunikasi vertikal (komunikasi yang dilakukan dari pimpinan ke bawahan atau sebaliknya) dan komunikasi horizontal (antara sesama level karyawan atau departemen). SOP komunikasi juga menjadi aspek penting dalam menciptakan komunikasi yang terstruktur, di mana setiap anggota dalam sebuah organisasi memahami prosedur dan ketentuan yang harus diikuti dalam sebuah penyampaian informasi, apakah itu melalui email, rapat, atau laporan tertulis. Selain itu, sebuah teknologi digital juga mampu memainkan peran kunci dalam mendukung dan menciptakan sebuah komunikasi yang terstruktur, dengan penggunaan alat seperti aplikasi digital, email, grup diskusi dalam whatsapp yang dapat digunakan untuk memastikan kelancaran alur komunikasi dalam sebuah penyampaian informasi.

Manfaat dari penerapan komunikasi yang terstruktur sangat signifikan dalam upaya peningkatan efisiensi operasional dan pengambilan keputusan yang tepat dalam sebuah organisasi. Dengan pengimplementasian komunikasi yang jelas dan teratur, organisasi dapat melakukan distribusi informasi yang penting dengan lebih cepat dan tepat sasaran, sehingga dengan hal tersebut dapat mendukung sebuah keputusan yang lebih adaptif dan responsif. Selain itu, komunikasi yang terstruktur dapat meningkatkan transparansi atau keterbukaan dalam penyampaian suatu informasi, ide atau gagasan dari seluruh karyawan, sehingga dengan adanya hal tersebut dapat lebih mempermudah dalam membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan dalam sebuah internal perusahaan. Tantangan dalam penerapan sebuah komunikasi yang terstruktur tidak dapat dikesampingkan, seperti halnya resistensi terhadap perubahan dari pihak yang terbiasa dengan komunikasi informal atau keterbatasan pemahaman mengenai sebuah teknologi baru di organisasi kecil. Oleh karena itu, penerapan komunikasi yang terstruktur harus disertai dengan pelatihan dan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas dari komunikasi terstruktur tersebut.

Dalam kesimpulannya, komunikasi yang terstruktur memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas suatu kinerja organisasi. Dengan melakukan perencanaan dan pelaksanaan serta penerapan yang tepat, komunikasi yang terstruktur dapat memperkuat suatu hubungan antara pihak-pihak anggota internal dalam sebuah organisasi, meminimalkan kesalahpahaman atau sebuah miskomunikasi tentang sebuah informasi yang di dapat, serta memastikan bagaimana sebuah informasi yang disampaikan dapat memiliki dampak dan pengeluaran yang maksimal bagi sebuah organisasi.

Penggunaan teknologi komunikasi

McLuhan (1964) mengungkapkan bahwa teknologi komunikasi saat ini memberi kemudahan bagi individu untuk mendapatkan informasi secara langsung, yang pada gilirannya mengubah cara organisasi dan masyarakat beroperasi. Transformasi teknologi komunikasi telah mengubah dinamika operasional organisasi modern, menjadikannya komponen esensial dalam mendukung interaksi dan kolaborasi. Berbagai alat digital, seperti email, konferensi video, platform kolaborasi, dan aplikasi pesan instan, memungkinkan tim untuk bekerja melampaui batas geografis dan waktu. Penerapan teknologi komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja melalui otomatisasi tugas, akses informasi yang cepat, serta pengambilan keputusan yang lebih responsif, tetapi juga mendorong kolaborasi lintas tim dan departemen. Teknologi ini memfasilitasi kerja jarak jauh yang fleksibel, memberikan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, serta memungkinkan organisasi untuk menarik talenta global. Selain itu, platform berbasis digital mendorong inovasi melalui berbagi ide dan perspektif, sekaligus memberikan penghematan biaya operasional, seperti pengurangan perjalanan dan penggunaan infrastruktur fisik.

Namun, meskipun teknologi komunikasi membawa banyak manfaat, tantangan tertentu tetap harus dihadapi. Isu seperti keamanan data, kesenjangan digital, dan kelelahan komunikasi menjadi perhatian utama. Ketergantungan pada teknologi juga dapat mengurangi aspek komunikasi non-verbal yang penting untuk membangun hubungan interpersonal. Oleh karena itu, pemilihan teknologi yang sesuai harus mempertimbangkan kebutuhan bisnis, struktur organisasi, anggaran, dan kemudahan penggunaan. Tren terkini, seperti kecerdasan buatan, realitas virtual, augmented reality, dan platform kolaborasi berbasis cloud, semakin memperkaya fungsi teknologi komunikasi dalam organisasi.

Budaya komunikasi inklusif

Menekankan pentingnya membangun budaya komunikasi yang menghargai semua pendapat, mendorong partisipasi aktif seluruh anggota dan menciptakan suasana terbuka untuk berdiskusi. Budaya inklusif ini membantu memperkuat rasa memiliki terhadap komunitas dan memastikan bahwa setiap anggota merasa didengarkan dan dihargai. Menghargai segala pendapat berarti memberikan ruang kepada setiap orang untuk berkontribusi, apapun lokasi dan latar belakangnya. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri anggota dan meningkatkan rasa saling menghormati antar anggota tim. Budaya seperti ini akan mengurangi risiko kesenjangan komunikasi yang sering muncul akibat perbedaan posisi atau pendirian. Ketika beragam suara dihargai, inovasi dan kreativitas dapat berkembang karena ide-ide dari sudut pandang berbeda lebih mudah diterima dan dipertimbangkan. Sebaliknya, dalam lingkungan yang cenderung tertutup atau tidak menghargai perbedaan pendapat, potensi kreatif menjadi terbatas dan seringkali hanya gagasan kelompok dominan yang diterima. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan ruang di mana semua perspektif dapat saling melengkapi dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

Selain itu, di dunia yang semakin terhubung secara global, komunikasi antarbudaya menjadi semakin relevan.

Komunikasi antarbudaya bukan hanya tentang berbagi informasi tetapi juga tentang memahami makna berbeda yang dibawa oleh budaya berbeda ke dalam proses komunikasi. Komunikasi lintas budaya adalah proses pertukaran informasi dengan orang-orang dari budaya berbeda. Intinya, komunikasi antar budaya melihat bagaimana budaya mempengaruhi proses komunikasi. Dalam hal ini yang dipelajari dalam komunikasi antarbudaya adalah makna pesan verbal dan nonverbal menurut budaya yang bersangkutan, apa yang perlu dikomunikasikan, bagaimana cara mengkomunikasikannya (verbal verbal dan nonverbal) dan kapan mengkomunikasikannya. (Heryandi dan Silvana, 2013:96).

Pendidikan tinggi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan inklusi dan menghargai perbedaan, sehingga membantu mengurangi potensi radikalisme. Budaya komunikasi inklusif lebih dari sekedar mengadakan pertemuan dan diskusi. Ini tentang menciptakan lingkungan yang memupuk rasa saling menghormati, mendorong partisipasi aktif, dan memberikan ruang bagi setiap orang untuk mengekspresikan pendapatnya dan

didengarkan. Ketika siswa mempunyai kesempatan untuk berdiskusi dan mengemukakan pendapat secara terbuka, mereka tidak hanya belajar menghargai pandangan orang lain tetapi juga mengungkapkan pendapatnya sendiri secara efektif dan penuh rasa hormat. Dengan cara ini, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif yang tidak hanya mengurangi kemungkinan radikalisme tetapi juga menciptakan individu yang lebih terbuka, toleran, dan mampu bekerja sama dalam lingkungan multikultural.

Dengan membangun budaya seperti itu, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerjanya tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di mana semua anggota merasa dihormati dan dapat memberikan kontribusi yang berarti. Organisasi atau universitas yang mengedepankan komunikasi terbuka dan inklusif tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memastikan setiap individu merasa dihargai dan memberikan kontribusi yang berarti. Dengan membangun budaya seperti ini, kita tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif tetapi juga meningkatkan kualitas hasil yang dicapai, karena semua orang yang terlibat merasa termotivasi dan bersemangat untuk mengabdikan diri untuk tujuan bersama.

Peningkatan Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merujuk pada tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi operasional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengukuran kinerja ini dapat dilakukan melalui beberapa indikator utama, seperti pencapaian tujuan strategis, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, produktivitas, dan kualitas hasil yang dihasilkan. (Amrie Firmansyah, 2021) menekankan pentingnya mengevaluasi kinerja organisasi untuk memastikan bahwa proses dan hasil yang dicapai sesuai dengan ekspektasi pemangku kepentingan. Dengan pemahaman ini, kinerja organisasi tidak hanya melibatkan pencapaian angka-angka target, tetapi juga mencakup penciptaan nilai yang berkelanjutan bagi organisasi dan masyarakat secara luas. Strategi komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memahami tujuan, peran, dan tanggung jawab mereka. Dengan strategi komunikasi yang terencana dan terstruktur, organisasi dapat menyelaraskan berbagai aktivitasnya untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih cepat dan efisien. Komunikasi yang jelas juga mengurangi potensi kesalahpahaman, memperkuat kolaborasi antar tim, dan membangun budaya kerja yang kondusif. Sebagai contoh, ketika pesan strategis disampaikan dengan tepat kepada seluruh anggota organisasi, mereka dapat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya sesuai prioritas organisasi, sehingga efisiensi operasional dan kualitas hasil dapat ditingkatkan secara signifikan.

Elemen utama komunikasi yang mendukung peningkatan kinerja organisasi meliputi pesan yang jelas dan konsisten, pemilihan media yang sesuai, serta adanya mekanisme feedback dan evaluasi. Pesan yang jelas memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami informasi yang disampaikan tanpa ambiguitas, sehingga dapat bertindak sesuai dengan arahan dan tujuan yang telah ditetapkan. Konsistensi dalam penyampaian pesan juga penting agar tidak terjadi kontradiksi informasi yang dapat membingungkan atau menghambat kinerja. (Renaldo et al., 2022) menekankan bahwa komunikasi yang terstruktur membantu menciptakan keselarasan antar anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Pemilihan media komunikasi yang tepat menjadi elemen penting lainnya. Media digital, seperti email, aplikasi kolaborasi, atau platform manajemen proyek, memungkinkan penyampaian informasi secara cepat dan efisien, terutama dalam organisasi yang kompleks dan tersebar secara geografis. Selain itu, pertemuan rutin atau briefing secara langsung memberikan ruang bagi anggota untuk mendiskusikan tantangan dan mengkoordinasikan tugas mereka. Penggunaan media yang relevan dengan kebutuhan organisasi membantu memastikan bahwa informasi sampai kepada pihak yang tepat, dalam waktu yang sesuai, dan dalam format yang mudah dipahami.

Strategi komunikasi yang baik memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan penerapan komunikasi yang efektif, organisasi dapat memperkuat koordinasi internal, memastikan bahwa seluruh anggota memahami visi dan tujuan

bersama, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis. (Roro Yuli Hayati et al., 2019) menyebutkan bahwa komunikasi yang terbuka dan kolaboratif memungkinkan anggota organisasi untuk berbagi ide, menyelesaikan konflik dengan lebih konstruktif, dan bersama-sama mencari solusi terbaik dalam menghadapi tantangan. Hasilnya, produktivitas dan efisiensi kerja meningkat, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang strategis dan efektif adalah kunci utama bagi peningkatan kinerja organisasi. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang optimal, seperti komunikasi terstruktur dan pemanfaatan teknologi modern, organisasi dapat menciptakan alur kerja yang lebih efisien serta meningkatkan kolaborasi antar tim. Komunikasi yang jelas memastikan setiap anggota memahami visi dan tujuan bersama, sehingga mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan motivasi. Dengan demikian, penerapan komunikasi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pentingnya penilaian kinerja organisasi tidak bisa diabaikan. Pengukuran kinerja yang efisien mencakup pencapaian tujuan strategis serta pengelolaan sumber daya dengan baik. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif berperan penting dalam menyelaraskan tindakan organisasi dengan tujuan bersama. Dengan adanya umpan balik dan penilaian secara berkala, organisasi dapat menemukan area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi komunikasi sesuai kebutuhan. Akibatnya, organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan tetap bersaing di pasar yang semakin berubah.

Selanjutnya, budaya komunikasi yang inklusif sangat penting untuk mendorong partisipasi aktif semua anggota organisasi. Saat setiap orang merasa didengar dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi. Budaya inklusi ini membantu mengurangi hambatan komunikasi dan mendorong inovasi melalui pengumpulan berbagai perspektif. Dalam konteks pendidikan tinggi, lingkungan yang menghormati perbedaan dapat mengurangi kemungkinan radikalisme dan membentuk individu yang lebih terbuka. Oleh karena itu, membangun budaya komunikasi yang inklusif akan memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Akbar, M. F., & Yuliana, N. (2023). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Memberikan Pemahaman Terhadap Peserta Aksi Demonstrasi di Sekolah Mahasiswa Progresif (Sempro) UNTIRTA. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(5), 162–168.
- Alex Wawantri Gea, Sabrin Tinambunan, Agustinus O'Ozisosokhi Harefa (2023). Pola Komunikasi Antarbudaya Dalam Menumbuhkan Inklusifme Dikalangan Mahasiswa Fisipol Universitas Darma Agung. *Jurnal Social Opinion*, Vol.7,No.2 : 72-78
- Amrie Firmansyah, N. D. (2021). Peran Tata Kelola Perusahaan Dalam Kinerja Operasional dan Kinerja Pasar Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 26(2), 196. <https://doi.org/10.24912/je.v26i2.746>
- Anggorowati, R., Komariah, A., Permana, J., Nurdin, D., & Prihatin, E. (2021). Peran Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan Dalam Membangun Relasi Educational Leadership Communication's Role In Relationship Building. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 21(3), 9–16.
- Ayu, I., Dewi, C. P., Gede, N. L., Suwirmayanti, P., Arya, M., & Saputra, B. (2023). Sistem Informasi Pengelolaan Himpunan Mahasiswa Program Studi Teknologi Informasi Berbasis Website. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Informatika dan Komputer 2023*, 1(1), 2023.
- Budi Mulia, J., & Maharani, D. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Palembang Dalam Membangun Loyalitas Anggota. *Wardah*, 24(2), 92–104. <https://doi.org/10.19109/wardah.v24i2.19279>

- Hermawanti, F., Rizqi, F. M., Komunikasi, I., Slamet, U., Surakarta, R., & Hermawanti, F. (2022). *Strategi Komunikasi Organisasi Forum Mahasiswa Karanganyar dalam Mempertahankan Eksistensi melalui Event Eksternal di Kabupaten Karanganyar*.
- Imam Malik, E. Y. R. (2024). Strategi Komunikasi Organisasi HMI Dalam Rekrutmen Kaderisasi Anggota Baru di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara. *Reslaj*, 6(1), 2266–2282. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.231>
- Irhamdi, Muhammm, H. J. (2021). "KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PEMBINAAN SKILL MAHASISWA MELALUI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON AL- GHAZALI KOMISARIAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM. *Mudabbir*, 2(1), 6.
- Listiaji, P., & Subhan, S. (2021). Pengaruh Pembelajaran Literasi Digital Pada Kompetensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Calon Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(1), 107–116. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v6i1.1948>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Pace, R. W. (2013). Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan.
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247–259. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v4i2.1635>
- Pratama, A. R., Rawati, M., Fajri, F., Oktaviany, K., & Messy, M. (2024). Dinamika Organisasi Mahasiswa: Pengembangan, Komitmen, dan Transformasi di Zaman Modern. *Jurnal Manajemen dan Budaya*, 4(2), 28–38. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v4i2.627>
- Renaldo, N., Suhardjo, Suyono, Putri, I. Y., & Cindy. (2022). Bagaimana Cara Meningkatkan Kinerja Lingkungan Menggunakan Green Accounting? Perspektif Generasi Z. *Kurs*:
- Rizqy Dyah Kumalasari, P. R. A. (2024). Strategi Komunikasi Organisasi HMI Cabang Sukoharjo Dalam Aksi Solo Raya Menggugat. *JKP Jurnal Komunikasi Peradaban*, 2(1), 1–15. <https://journal.peradaban.ac.id/index.php/jkp>
- Roro Yuli Hayati, W., Meidiana, C., & Eka Sari, K. (2019). Rekomendasi Peningkatan Kinerja Operasional Tempat Penampungan Sementara (Tps) Di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. 8(3), 189–196.
- Ryazinharwa, H., Safitri, D. N., Pratiwi, T., Andini, S. W., Santoso, B., & Harahap, N. (2024). Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Persepsi Mahasiswa Tentang Efektivitas Kinerja Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital*, 1(4), 8. <https://doi.org/10.47134/jbk.v1i4.2764>
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40-45.
- Sembada, W. Y., Melinda, A., & Sutowo, I. R. (2022). Hambatan Komunikasi Organisasi Mahasiswa Selama Masa Pembelajaran Jarak Jauh Pada Perguruan Tinggi di Jakarta. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(2), 218–232. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v5i2.1937>
- Suryani, N. K. (2023). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(1), 133–140. <https://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/view/483%0Ahttps://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika/article/download/483/409>
- Wahyudi, A., Nasuha, M. A. A., & Yuliana, M. E. (2023, July). Peranan Komunikasi Dalam Kinerja Organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Bisnis* (pp. 115-120).
- Wajdi, F. R. A., Murdiati, E., & Hamandia, M. R. (2023). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) MPO Cabang Palembang Darussallam. *JKOMDIS: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial*, 3(2), 482–485. <https://doi.org/10.47233/jkomdis.v3i2.779>

- Wardani, S. (2023). Analisis Strategis Komunikasi Pemasaran dalam Meningkatkan Kinerja Ekonomi Perusahaan. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 1(2), 76-80.
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 25-35.