

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA POSITIF

Neng Putri Febbyalika Rizkyana¹, Rizal Muntaz², Banu Sulaeman³, Aida Alfita⁴, Riska Ferdiana⁵

Universitas Bina Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received April 2025

Revised April 2025

Accepted April 2025

Available online April 2025

putrimenthol@gmail.com,

Banusm18@gmail.com,

aidaalfita2929@gmail.com,

muntazrizal@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstract. *Organizational communication plays a vital role in shaping and maintaining a positive workplace culture. This study stems from the understanding that effective communication forms the foundation for shared values, norms, and work behaviors that support employee productivity and well-being. The aim of this research is to explore how communication processes within organizations contribute to building a positive and sustainable work culture. Using a qualitative descriptive approach through literature review, the study examines various sources related to organizational communication, work culture, and organizational dynamics. The findings reveal that open, two-way communication infused with empathy and emotional engagement can foster trust, mutual respect, and employee loyalty. The study concludes that organizational communication is not merely a tool for transmitting information, but also a cultural instrument that shapes workplace behavior, enhances employee engagement, and fosters a healthy work environment.*

Keywords: *Organizational Communication, Positive Work Culture, Employee Engagement, Workplace Trust.*

Abstrak. Komunikasi organisasi berperan dalam membentuk dan mempertahankan budaya kerja yang positif di lingkungan kerja. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya komunikasi yang efektif sebagai fondasi terbentuknya nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana proses komunikasi dalam organisasi dapat membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif, yang mengkaji berbagai literatur terkait komunikasi organisasi, budaya kerja, dan dinamika organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, dua arah, serta disertai dengan empati dan keterlibatan emosional mampu menciptakan rasa saling percaya, menghargai, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kesimpulan dari kajian ini adalah bahwa komunikasi organisasi tidak hanya sebagai alat penyampaian informasi, tetapi sebagai instrumen budaya yang membentuk perilaku kerja, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Budaya Kerja Positif, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian pesan, informasi, dan makna di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama. Proses ini mencakup berbagai bentuk komunikasi, baik verbal maupun nonverbal, formal maupun informal, serta bersifat satu arah atau dua arah. Komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat bergantung pada kejelasan pesan, keterbukaan antaranggota, serta saluran

komunikasi yang digunakan. Komunikasi dalam organisasi memiliki fungsi yang sangat vital dalam membentuk struktur dan dinamika kerja¹. Melalui komunikasi, struktur organisasi dijelaskan dan dipahami oleh setiap anggota, tugas-tugas didistribusikan, serta kebijakan-kebijakan organisasi disosialisasikan. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten akan meminimalisir kesalahpahaman, meningkatkan efisiensi kerja, dan mendorong tumbuhnya rasa saling percaya antarindividu.

Komunikasi menjadi sarana utama dalam menyampaikan visi dan misi organisasi, nilai-nilai inti, serta etika kerja yang ingin dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut. Komunikasi tidak hanya menjadi alat teknis, tetapi juga memiliki dimensi budaya yang sangat kuat. Komunikasi organisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam membangun budaya kerja positif. Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang berkembang dalam lingkungan kerja dan menjadi pedoman bagi perilaku para anggotanya². Budaya kerja yang positif ditandai dengan adanya rasa saling menghargai, kerja sama yang solid, semangat inovasi, serta komitmen terhadap kualitas dan integritas. Budaya seperti ini tidak lahir begitu saja, melainkan dibentuk dan dipelihara melalui proses komunikasi yang berlangsung secara terus-menerus di antara seluruh anggota organisasi.

Komunikasi merupakan jembatan utama dalam pembentukan dan internalisasi budaya kerja yang positif³. Pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan nilai-nilai inti organisasi kepada seluruh anggota tim melalui berbagai bentuk komunikasi, baik secara langsung maupun melalui simbol, ritual, dan kebijakan-kebijakan tertentu. Ketika nilai-nilai ini disampaikan secara konsisten dan diwujudkan dalam tindakan nyata, maka anggota organisasi akan lebih mudah memahami dan menginternalisasi budaya kerja yang diharapkan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara pesan yang disampaikan dengan perilaku pimpinan akan menimbulkan disonansi yang pada akhirnya merusak kepercayaan dan mempersulit terbentuknya budaya kerja yang positif. Komunikasi organisasi juga berfungsi sebagai sarana pemberian umpan balik.

Umpan balik bukan sekadar kritik atau penilaian, tetapi merupakan bagian dari proses pembelajaran bersama. Melalui komunikasi yang terbuka dan konstruktif, setiap individu dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya, serta memperoleh dukungan untuk berkembang. Umpan balik yang diberikan dengan cara yang tepat akan mendorong motivasi kerja, meningkatkan kepercayaan diri, dan mempererat hubungan kerja antarindividu. Komunikasi berperan dalam menciptakan rasa keterlibatan (*engagement*) karyawan terhadap organisasi. Ketika individu merasa bahwa suara mereka didengar, pendapat mereka dihargai, dan mereka diberi ruang untuk berkontribusi, maka akan tumbuh rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Keterlibatan ini hanya dapat tercapai jika ada komunikasi dua arah yang

¹ April Laksana dan Noerma Kurnia Fajarwati, Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Nasional PT. Parkland World Indonesia dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Studi Kasus di PT. Parkland World Indonesia, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 1, no. 2 (2021).

² Agustin, D. I., Hasanah, U., Gusliyani, A., & Laksana, A. (2024). Strategi Pemasaran Guardian Ramayana Kota Serang Dalam Meningkatkan Penjualan Produk Wardah. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 6(1), 45-54.

³ April Laksana, Riska Ferdiana, dan Miftahul Falah, Strategi Komunikasi Organisasi Motor XTC dalam Membangun Citra Positif di Masyarakat Kota Serang, *ANTASENA: Governance and Innovation Journal* 1, no. 2 (2023): 60–69.

berjalan secara efektif. Pimpinan tidak hanya menyampaikan instruksi, tetapi juga mau mendengarkan aspirasi, keluhan, dan saran dari bawahannya⁴.

Komunikasi yang inklusif akan menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, di mana setiap orang merasa berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan semacam ini akan sangat mendukung terbentuknya budaya kerja yang positif, karena didasari oleh rasa saling menghargai dan kepercayaan. Hambatan-hambatan komunikasi seperti perbedaan latar belakang budaya, gaya komunikasi yang berbeda, hirarki yang kaku, atau bahkan penggunaan teknologi yang tidak optimal dapat menjadi tantangan tersendiri. Komunikasi organisasi yang efektif harus adaptif terhadap perkembangan zaman. Platform kolaborasi daring, dan teknologi komunikasi lainnya telah menjadi bagian integral dalam kehidupan organisasi. Komunikasi digital memungkinkan penyebaran informasi secara cepat dan luas, namun juga menuntut kehati-hatian agar pesan yang disampaikan tetap jelas, tidak menimbulkan bias, dan menjaga etika komunikasi.

Keseimbangan antara komunikasi tatap muka dan komunikasi digital juga penting untuk menjaga kedekatan emosional dan membangun relasi antaranggota organisasi. Komunikasi dalam organisasi harus memperhatikan aspek emosional dan psikologis para anggotanya. Empati, kejujuran, dan sikap saling mendukung merupakan elemen penting dalam membangun komunikasi yang humanis. Komunikasi yang bersifat kaku dan hanya berorientasi pada hasil akan mengabaikan kebutuhan emosional individu, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan kejenuhan, konflik, bahkan turnover yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengedepankan komunikasi yang humanis dan empatik dalam setiap interaksi, baik antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Lingkungan kerja yang aman secara emosional dan mendukung kesehatan mental dapat tercipta, yang pada akhirnya berkontribusi pada budaya kerja yang positif dan produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Studi pustaka dipilih karena memberikan ruang untuk mengeksplorasi dan menganalisis berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik komunikasi organisasi dan budaya kerja. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, buku referensi, artikel akademik, serta dokumen organisasi yang membahas komunikasi internal dan dinamika budaya kerja. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana komunikasi berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif tanpa menggunakan data numerik, melainkan fokus pada pemahaman konteks dan makna. Proses analisis dilakukan melalui tahapan identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi isi literatur yang dikumpulkan. Peneliti memfokuskan pada aspek-aspek komunikasi organisasi seperti keterbukaan, partisipasi, pemberian umpan balik, dan gaya komunikasi pimpinan. Dari sana, dikaji pula bagaimana elemen-elemen tersebut mempengaruhi pembentukan nilai, sikap, dan perilaku kerja dalam suatu organisasi.

⁴ Ibid

PEMBAHASAN

Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Budaya Kerja Positif Di Lingkungan Kerja

Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai media untuk membangun hubungan antar individu, menyatukan visi dan misi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Ketika komunikasi organisasi berjalan dengan efektif, terbuka, dan dua arah, maka akan tercipta rasa saling percaya, pengertian, serta keterlibatan yang tinggi di antara seluruh anggota organisasi⁵. Komunikasi yang baik memungkinkan setiap individu dalam organisasi merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk menyampaikan pendapat serta ide-ide kreatif mereka. Hal ini akan memicu motivasi kerja, meningkatkan semangat kolaborasi, serta memperkuat rasa kepemilikan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, rasa tidak dihargai, serta menurunnya loyalitas dan produktivitas karyawan.

Maka dari itu, peran komunikasi organisasi tidak bisa dipandang sebelah mata, karena menjadi fondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan harmonis. Komunikasi organisasi bertindak sebagai pengarah dan penguat nilai-nilai organisasi yang ingin ditanamkan kepada seluruh anggota. Budaya kerja pada dasarnya adalah serangkaian nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut dapat disosialisasikan secara efektif kepada seluruh elemen organisasi. Misalnya, jika sebuah organisasi ingin menanamkan budaya kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap masukan, maka hal ini harus tercermin dalam gaya komunikasi pimpinan kepada karyawan, antar departemen, dan dalam setiap kebijakan internal yang dibuat. Komunikasi tidak hanya harus bersifat informatif, tetapi juga persuasif dan partisipatif, agar setiap individu merasa memiliki peran penting dalam membentuk dan menjaga budaya kerja tersebut. Ketika nilai-nilai positif seperti kejujuran, keterbukaan, kerja sama, dan penghargaan terhadap perbedaan ditanamkan melalui komunikasi sehari-hari, maka hal ini akan membentuk lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan bersama.

Komunikasi organisasi yang efektif memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Pemimpin yang mampu menyampaikan informasi secara jelas, terbuka terhadap umpan balik, dan menunjukkan empati kepada karyawannya akan menciptakan suasana kerja yang penuh kepercayaan dan respek. Ini penting karena kepercayaan merupakan pondasi utama dari budaya kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa dipercaya dan dipahami oleh atasan mereka, mereka akan cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Komunikasi yang baik dari atasan juga membantu mengurangi ambiguitas tugas, memperjelas ekspektasi kerja, dan memberikan motivasi serta dukungan yang diperlukan bagi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Budaya kerja yang dibangun atas dasar komunikasi yang saling mendukung ini akan menciptakan rasa kebersamaan yang kuat, meminimalisasi konflik internal, serta mempercepat

⁵ Rian Fikri et al., *Dinamika Komunikasi Korporasi dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z*, ETIC (Education and Social Science Journal) 1, no. 2 (2024): 107–118.

proses adaptasi terhadap perubahan. Komunikasi organisasi sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian konflik. Dalam dunia kerja, perbedaan pendapat dan kepentingan antar individu atau tim adalah hal yang wajar terjadi. Namun, yang membedakan organisasi yang sehat dengan yang tidak adalah bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik dapat diselesaikan secara konstruktif tanpa merusak hubungan kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan para pihak yang terlibat untuk saling mendengarkan, memahami sudut pandang masing-masing, serta mencari solusi yang saling menguntungkan.

Budaya komunikasi seperti ini akan menumbuhkan kedewasaan emosional di antara karyawan, meningkatkan rasa empati, serta memperkuat solidaritas dan toleransi di tempat kerja. Komunikasi organisasi yang terstruktur dan transparan juga membantu menciptakan kejelasan dalam struktur dan proses kerja. Ketika semua anggota organisasi memahami alur kerja, tanggung jawab masing-masing, serta bagaimana kontribusi mereka berdampak pada pencapaian tujuan bersama, maka mereka akan merasa lebih terarah dan termotivasi. Ketidaktepatan dalam informasi atau arahan seringkali menjadi penyebab utama dari ketidakpuasan kerja dan rendahnya produktivitas. Komunikasi informal yang terjadi antar rekan kerja juga tidak kalah penting dalam membentuk budaya kerja positif. Obrolan ringan di luar topik pekerjaan, kegiatan sosial bersama, atau saling berbagi cerita pribadi secara tidak langsung mempererat hubungan emosional antar karyawan.⁶ Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih hangat, humanis, dan menyenangkan. Karyawan akan lebih mudah saling mendukung, membantu satu sama lain, serta membangun kerja sama tim yang solid. Komunikasi informal yang sehat juga menjadi sarana untuk mendeteksi masalah-masalah kecil sebelum berkembang menjadi isu besar, karena karyawan merasa lebih nyaman untuk terbuka kepada rekan mereka dibandingkan dengan jalur formal.

Maka dari itu, organisasi sebaiknya mendorong terciptanya komunikasi informal yang positif, dengan tetap menjaga batas profesionalitas. Komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam menghadapi perubahan dan inovasi. Dalam era yang terus berubah dengan cepat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk selalu adaptif dan inovatif. Perubahan hanya bisa diterima dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi jika dikomunikasikan dengan cara yang jelas, meyakinkan, dan melibatkan partisipasi karyawan. Jika tidak, perubahan justru bisa menimbulkan resistensi, kebingungan, dan penurunan motivasi. Manajemen harus mampu mengkomunikasikan alasan di balik perubahan, manfaat yang akan diperoleh, serta bagaimana peran setiap karyawan dalam proses tersebut. Komunikasi yang mendukung perubahan secara positif akan menciptakan budaya kerja yang dinamis, terbuka terhadap hal baru, dan berorientasi pada pembelajaran serta pengembangan berkelanjutan.

Komunikasi organisasi berperan dalam membangun citra dan reputasi internal perusahaan. Budaya kerja yang positif tidak hanya menarik bagi karyawan yang sudah ada, tetapi juga menjadi daya tarik bagi calon karyawan potensial. Ketika organisasi dikenal memiliki sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan mendukung kesejahteraan karyawan, maka hal ini akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar tenaga kerja. Karyawan yang merasa

⁶ April Laksana et al., Peran Komunikasi Asertif dalam Hubungan Kerja yang Positif dan Produktif, *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 1, no. 6 (2024): 60–67.

puas dan bangga dengan tempat mereka bekerja akan menjadi duta positif bagi organisasi, baik secara internal maupun eksternal. Komunikasi organisasi merupakan elemen fundamental dalam pembentukan budaya kerja yang positif. Ia menjadi jembatan yang menghubungkan visi manajemen dengan kenyataan di lapangan, menyatukan berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh semangat.⁷

Komunikasi Organisasi Yang Efektif Dalam Mendukung Terciptanya Budaya Kerja Positif

Salah satu bentuk komunikasi organisasi yang efektif adalah komunikasi dua arah yang melibatkan partisipasi aktif dari semua level karyawan. Setiap individu merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, mengajukan pertanyaan, memberikan masukan, serta menyuarakan aspirasi mereka tanpa rasa takut atau tekanan. Ketika pemimpin organisasi secara aktif mendengarkan dan menanggapi masukan dari karyawan, hal ini menunjukkan adanya penghargaan terhadap kontribusi setiap individu dan memperkuat hubungan interpersonal dalam organisasi. Komunikasi seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap orang merasa dilibatkan dan dihargai, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya⁸. Komunikasi vertikal yang efektif antara atasan dan bawahan juga sangat penting dalam membangun budaya kerja yang positif.⁹

Ketika manajemen secara rutin menyampaikan visi, misi, tujuan jangka pendek maupun jangka panjang organisasi, serta kebijakan dan peraturan yang berlaku, maka hal ini membantu seluruh anggota tim untuk memahami arah gerak organisasi dan bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Ketika karyawan memahami visi organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara proaktif dan inovatif, karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan dampak yang signifikan. Komunikasi yang jelas dari atasan juga membantu menghindari kesalahpahaman dan konflik yang bisa muncul akibat informasi yang tidak lengkap atau tidak tersampaikan dengan baik. Pemimpin yang mampu menyampaikan kritik dan saran dengan cara yang konstruktif, penuh empati, dan disertai solusi akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang sehat dan saling menghormati.

Komunikasi horizontal antar karyawan berperan dalam mendukung budaya kerja positif. Komunikasi horizontal yang sehat memperkuat kolaborasi antar tim, mengurangi persaingan tidak sehat, dan mendorong terciptanya solidaritas serta rasa kebersamaan dalam mencapai target bersama. Setiap individu merasa bebas untuk bertanya, berbagi informasi, dan bekerja sama tanpa adanya rasa takut atau tekanan. Terbukanya jalur komunikasi antar departemen atau divisi juga menjadikan terjadinya pertukaran ide, pemecahan masalah secara kolektif, dan pengambilan keputusan yang lebih matang. Dalam banyak kasus, inovasi dan efisiensi dalam

⁷ Laksana, A., Deden, D., Arifin, I., Hibatullah, R., & Albana, M. S. (2024). Peran komunikasi asertif dalam hubungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 60–67.

⁸ April Laksana, Riska Ferdiana, dan Mansur Hanafi, Strategi Komunikasi Dinas Perhubungan Kota Serang dalam Sosialisasi Kebijakan Program Sistem Satu Arah Jalan Kaujon Serang, *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 7, no. 1 (2024): 1–15.

⁹ Pamungkas, D. S., Saputra, I. B., & Laksana, A. (2024). Strategi komunikasi digital melalui media sosial untuk membangun kepercayaan konsumen. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 88–94.

organisasi justru lahir dari komunikasi lintas fungsi yang efektif. Bentuk komunikasi lain yang turut mendukung budaya kerja positif adalah komunikasi nonverbal yang mencerminkan sikap, empati, dan etika profesional dalam berinteraksi sehari-hari. Bahasa tubuh yang terbuka, senyuman yang tulus, serta sikap sopan dan menghargai merupakan elemen penting yang membentuk atmosfer kerja yang nyaman dan menyenangkan.¹⁰

Komunikasi nonverbal ini sering kali lebih kuat daripada kata-kata, karena mencerminkan niat dan perasaan sesungguhnya dari seseorang. Ketika seluruh anggota organisasi menunjukkan sikap positif dan saling menghormati dalam interaksi sehari-hari, maka hal ini akan memperkuat ikatan sosial dan menciptakan rasa kebersamaan yang tinggi. Pemanfaatan teknologi komunikasi juga menjadi aspek penting dalam membentuk budaya kerja yang efektif, terutama di era digital saat ini. Penggunaan media komunikasi seperti email, aplikasi pemesanan instan, video conference, serta platform kolaborasi daring dapat memfasilitasi komunikasi yang cepat, efisien, dan terdokumentasi dengan baik. Namun demikian, efektivitas komunikasi digital tetap harus didukung oleh etika komunikasi yang baik, seperti penggunaan bahasa yang sopan, kejelasan dalam penyampaian pesan, serta ketepatan waktu dalam merespons.

Organisasi yang menerapkan aturan komunikasi digital yang jelas akan mampu mencegah terjadinya miskomunikasi, menjaga profesionalisme, dan memastikan alur kerja berjalan dengan lancar. Komunikasi internal yang dilakukan secara formal melalui forum-forum seperti rapat rutin, town hall meeting, sesi brainstorming, maupun pelatihan internal, juga memiliki peran strategis dalam memperkuat budaya kerja positif. Melalui forum-forum tersebut, organisasi dapat menyampaikan informasi penting secara langsung, mendiskusikan isu-isu aktual, dan menyatukan persepsi seluruh karyawan terhadap kebijakan atau perubahan yang akan diterapkan. Forum komunikasi ini menjadi ajang untuk membangun kepercayaan, mempererat hubungan kerja, dan menciptakan semangat kolektif dalam menghadapi tantangan yang ada. Komunikasi organisasi yang efektif juga tercermin dari adanya umpan balik (feedback) yang konstruktif dan berkelanjutan.

Faktor Yang Menghambat Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Budaya Kerja Yang Sehat Dan Produktif

Salah satu faktor utama yang menghambat komunikasi organisasi adalah kurangnya kejelasan dalam penyampaian pesan. Ketika informasi tidak disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami, terlalu teknis, atau ambigu, maka akan terjadi kesalahpahaman di antara anggota tim¹¹. Hal ini dapat memicu konflik internal, salah interpretasi terhadap tugas, bahkan menurunkan motivasi kerja karyawan. Kesalahan dalam memahami perintah atau arahan dari atasan, misalnya, bisa mengakibatkan output pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Situasi ini menciptakan ketegangan yang merusak hubungan antar individu di dalam organisasi. Struktur organisasi yang terlalu kaku dan hierarkis juga menjadi penghambat serius dalam

¹⁰ Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.

¹¹ Asep Saepulloh et al., Analisis Dinamika Sosial bagi Organisasi Serikat Pekerja pada Kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 51 dalam Penetapan Upah Minimum 2024 di Provinsi Banten, *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs* 7, no. 1 (2024): 35–46.

komunikasi. Komunikasi biasanya berlangsung satu arah, dari atas ke bawah, dan tidak memberi ruang bagi bawahan untuk menyampaikan ide, kritik, atau masukan¹².

Ketika karyawan merasa bahwa pendapat mereka tidak dihargai atau bahkan tidak memiliki tempat untuk disuarakan, mereka cenderung menarik diri dan tidak terlibat secara aktif dalam proses kerja. Akibatnya, budaya kerja yang terbentuk adalah budaya yang pasif, di mana inisiatif dan inovasi menjadi hal yang langka. Di sisi lain, para pemimpin organisasi mungkin tidak menyadari masalah-masalah nyata yang dihadapi karyawan di lapangan karena informasi yang masuk ke level manajerial hanya bersifat permukaan atau sudah mengalami distorsi akibat jalur komunikasi yang terlalu panjang dan berlapis. Penggunaan media komunikasi yang tidak tepat juga dapat menjadi kendala dalam menyampaikan informasi secara efektif. Banyak organisasi yang mengandalkan platform daring seperti email, aplikasi chatting, atau sistem manajemen proyek untuk berkomunikasi. Meskipun teknologi ini menawarkan kecepatan dan kemudahan, tidak jarang pesan yang disampaikan melalui media digital justru kehilangan makna karena kurangnya konteks, ekspresi, atau nuansa emosional yang biasanya ditangkap dalam komunikasi tatap muka.

KESIMPULAN

Komunikasi organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang positif, sehat, dan produktif. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan saling menghargai, sehingga mendorong keterlibatan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Berbagai bentuk komunikasi seperti komunikasi dua arah, vertikal, horizontal, nonverbal, serta pemanfaatan teknologi digital menjadi sarana untuk menyampaikan visi, membangun hubungan interpersonal, dan menjaga kelancaran proses kerja. Komunikasi yang baik juga menjadi jembatan untuk menyatukan beragam individu dalam organisasi, memperkuat nilai-nilai positif, serta membantu dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Namun demikian, berbagai faktor juga dapat menghambat efektivitas komunikasi dalam organisasi. Kurangnya kejelasan pesan, struktur organisasi yang kaku, media komunikasi yang tidak tepat, hingga hambatan psikologis individu dapat menciptakan miskomunikasi yang berdampak negatif terhadap semangat kerja dan produktivitas. Ketika komunikasi terganggu, maka budaya kerja yang terbentuk pun cenderung negatif, penuh kecemasan, serta minim inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. I., Hasanah, U., Gusliyani, A., & Laksana, A. (2024). Strategi Pemasaran Guardian Ramayana Kota Serang Dalam Meningkatkan Penjualan Produk Wardah. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 6(1), 45-54.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: Studi kasus

¹² Saepulloh, A., Dewi, I. I., Masriyadi, M., Laksana, A., & Ferdiana, R. (2024). Analisis dinamika sosial bagi organisasi serikat pekerja pada kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 51 dalam penetapan upah minimum 2024 di Provinsi Banten. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 35-46.

- di PT. Parkland World Indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2).
- Laksana, A., Ferdiana, R., & Falah, M. (2023). Strategi komunikasi organisasi motor XTC dalam membangun citra positif di masyarakat Kota Serang. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 1(2), 60–69.
- Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., Najat, K., & Laksana, A. (2024). Dinamika komunikasi korporasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan generasi Z. *ETIC (Education and Social Science Journal)*, 1(2), 107–118.
- Fitrianti, R., & April Laksana. (2022). Public Opinion on The Postponing the 2024 Election on Twitter Social Media by Online Media of Koran Tempo. *LEGAL BRIEF*, 11(3), 1705–1713. <https://doi.org/10.35335/legal.v11i3.365>
- Laksana, A., Rizka, H. N., Nur Khasanah, D. L., & Aliyah, M. (2024). Peran komunikasi antarpribadi dalam resolusi konflik antar karyawan di organisasi perusahaan. *Kajian Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 1(4), 01–12.
- Laksana, A., Deden, D., Arifin, I., Hibatullah, R., & Albana, M. S. (2024). Peran komunikasi asertif dalam hubungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 60–67.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.
- Laksana, A., Ferdiana, R., & Hanafi, M. (2024). Strategi komunikasi Dinas Perhubungan Kota Serang dalam sosialisasi kebijakan program sistem satu arah Jalan Kaujon Serang. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 1–15.
- Saepulloh, A., Dewi, I. I., Masriyadi, M., Laksana, A., & Ferdiana, R. (2024). Analisis dinamika sosial bagi organisasi serikat pekerja pada kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 51 dalam penetapan upah minimum 2024 di Provinsi Banten. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 35–46.
- Pamungkas, D. S., Saputra, I. B., & Laksana, A. (2024). Strategi komunikasi digital melalui media sosial untuk membangun kepercayaan konsumen. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 88–94.