



Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Sri Yulianti Mozin^{1*}, Alfiyah Agussalim², Nur Rizka Ahen³, Marvinesya Tobuto⁴, Sarlin Idris⁵, Siti Maudhy Nisrina Kilo⁶, Dwi Hazriati Musdhalifah⁷, Arya Anugerah Pakaya⁸

¹⁻⁸ Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Email: yulmozin@ung.ac.id¹

*Korespondensi penulis: yulmozin@ung.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the role of organizational communication in improving organizational performance using a systematic literature review approach with a descriptive qualitative method. The data were obtained from various relevant scientific literature sources, including national journals and academic articles discussing organizational communication and performance. The results indicate that organizational communication plays a significant role in enhancing performance through effective vertical and horizontal communication patterns, clarity of information flow, and improved work coordination. In addition, organizational communication contributes to building harmonious working relationships, increasing motivation, and strengthening organizational commitment. Leadership plays a crucial role in managing communication effectiveness within the organization. However, communication effectiveness is also influenced by supporting and inhibiting factors, such as work environment, communication skills, and differences in individual perceptions. Therefore, organizations need to manage communication strategically to achieve optimal performance. This study provides theoretical contributions to the development of organizational communication studies and practical implications for organizations in improving communication effectiveness.*

Keywords: *Communication; Effective Communication; Organization; Organizational Leadership; Organizational Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pendekatan systematic literature review dengan metode deskriptif kualitatif. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan, seperti jurnal nasional dan artikel akademik yang membahas komunikasi organisasi dan kinerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja melalui pola komunikasi vertikal dan horizontal yang efektif, kejelasan aliran informasi, serta peningkatan koordinasi kerja. Selain itu, komunikasi organisasi juga berkontribusi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen organisasi. Peran kepemimpinan dalam mengelola komunikasi menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas komunikasi organisasi. Namun, efektivitas komunikasi juga dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat, seperti lingkungan kerja, keterampilan komunikasi, serta perbedaan persepsi antar individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola komunikasi secara strategis untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian komunikasi organisasi serta implikasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas komunikasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Organisasi; Kinerja Organisasi; Komunikasi Efektif; Komunikasi; Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompleks dan dinamis, komunikasi organisasi menjadi salah satu faktor fundamental yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi tidak hanya dipandang sebagai struktur formal yang terdiri atas pembagian tugas dan wewenang, tetapi juga sebagai sistem sosial yang di dalamnya terjadi interaksi intensif antar individu maupun kelompok. Interaksi tersebut hanya dapat berlangsung secara efektif apabila didukung oleh sistem komunikasi yang baik, terstruktur, dan berkelanjutan (Pace & Faules, 2018; Robbins & Judge, 2019).

Secara teoritis, komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan makna antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga sebagai mekanisme koordinasi, pengendalian, serta pembentukan budaya organisasi. Komunikasi organisasi berlangsung dalam berbagai arah, yaitu komunikasi vertikal (dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya) serta komunikasi horizontal antar sesama anggota organisasi. Setiap bentuk komunikasi tersebut memiliki fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan integratif dalam mendukung aktivitas organisasi (Fatmawati, 2022).

Lebih jauh, komunikasi organisasi memiliki dimensi strategis karena berkaitan langsung dengan proses pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, serta peningkatan efektivitas kerja. Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran, mengurangi ambiguitas tugas, serta memperkuat koordinasi antar unit kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan distorsi informasi, kesalahpahaman, serta konflik internal yang berimplikasi pada penurunan kinerja organisasi (Ahyar et al., 2025; Eduard & Mulyana, 2025).

Pentingnya komunikasi organisasi juga tercermin dalam perannya sebagai faktor penentu kinerja organisasi. Kinerja organisasi pada hakikatnya merupakan hasil dari sinergi antara kinerja individu dan kelompok yang dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi organisasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kerja sama antar anggota, memperkuat koordinasi, serta memperlancar arus informasi secara efisien, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi (Syofrin et al., 2024).

Selain itu, komunikasi organisasi juga memiliki keterkaitan erat dengan aspek psikologis karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Komunikasi memiliki peran strategis sebagai instrumen manajerial yang tidak hanya menunjang proses pengendalian dan pengambilan keputusan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Sugiono & Tobing, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh multidimensional yang mencakup aspek struktural maupun perilaku organisasi.

Dalam konteks empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi organisasi yang efektif berperan dalam membangun kesamaan pemahaman di antara anggota, meningkatkan kerja sama, serta membentuk budaya kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan

produktivitas organisasi (Prasetya & Zakaria, 2025). Temuan ini diperkuat oleh, Ambarwati (2025), yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi dan hubungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Di sisi lain, komunikasi organisasi juga berfungsi sebagai perekat yang menyatukan seluruh elemen dalam organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi tidak akan mampu menjalankan fungsinya secara optimal karena terhambatnya aliran informasi dan koordinasi kerja. Komunikasi menjadi elemen fundamental dalam interaksi organisasi yang memungkinkan terwujudnya integrasi antar individu, sehingga organisasi dapat beroperasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Karmila & Wardah, 2024)

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan dalam implementasi komunikasi. Permasalahan tersebut antara lain berupa kurangnya keterbukaan informasi, hambatan dalam penggunaan media komunikasi, serta adanya kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi, penurunan kepercayaan, serta rendahnya efektivitas kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi.

Lebih lanjut, dalam menghadapi era digital dan perubahan lingkungan yang cepat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola komunikasi secara adaptif dan inovatif. Penggunaan teknologi komunikasi seperti media digital dan platform komunikasi daring menjadi tantangan sekaligus peluang dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat antar anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya yang memerlukan kajian lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu komunikasi organisasi serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengelola komunikasi secara efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan sebuah proses di mana pengirim menyampaikan informasi kepada penerima (Rahman et al., 2025). Komunikasi organisasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam kajian ilmu organisasi yang menekankan pada proses pertukaran informasi di antara individu maupun kelompok dalam suatu sistem yang terstruktur. Dalam perspektif konseptual, komunikasi tidak hanya dipahami sebagai aktivitas penyampaian pesan semata, tetapi juga sebagai proses sosial yang kompleks yang melibatkan pembentukan makna, interpretasi, serta interaksi yang berkelanjutan antar anggota organisasi. Menurut Nur (2024), komunikasi adalah sebuah proses yang sangat penting dan tidak terelakkan dalam interaksi antara manusia. Keberadaan komunikasi dalam organisasi menjadi sangat penting karena organisasi pada hakikatnya merupakan entitas sosial yang bergantung pada interaksi manusia dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuan bersama. Komunikasi sebagai ekspresi emosional ditandai dengan bagaimana suatu kelompok kerja berinteraksi sosial dengan banyak karyawan yang menunjukkan kepuasan dan frustrasi, tidak heran muncul emosional perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial (Rachman et al., 2022). Menurut Muslikhin (2026), Komunikasi yang terbuka dan empatik dapat membantu menyelesaikan konflik organisasi serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.

Dalam konteks organisasi, komunikasi berlangsung dalam berbagai arah dan dimensi yang mencerminkan dinamika hubungan kerja yang terjadi di dalamnya. Komunikasi organisasi berlangsung secara multidirectional, mencakup pola vertikal dan horizontal, yang masing-masing memiliki peran strategis dalam menunjang keberlangsungan aktivitas organisasi (Fatmawati, 2022). Komunikasi vertikal memungkinkan terjadinya aliran informasi dari pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya, yang berfungsi dalam penyampaian kebijakan, instruksi kerja, serta umpan balik. Sementara itu, komunikasi horizontal berperan dalam memperkuat koordinasi dan kerja sama antar individu atau unit kerja yang berada pada tingkat yang sama dalam struktur organisasi.

Lebih lanjut, komunikasi organisasi tidak dapat dilepaskan dari fungsinya sebagai instrumen manajerial yang mendukung efektivitas organisasi. Melalui komunikasi, organisasi dapat menyampaikan informasi yang relevan, mengatur perilaku anggota melalui aturan dan kebijakan, mempengaruhi sikap dan motivasi kerja, serta mengintegrasikan berbagai elemen organisasi agar dapat bekerja secara harmonis. Dalam hal ini, komunikasi menjadi sarana penting dalam menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Pandangan tersebut diperkuat oleh Karmila & Wardah (2024), yang menekankan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung, sehingga komunikasi berfungsi sebagai penghubung utama yang memungkinkan organisasi dapat berjalan secara efektif. Tanpa adanya komunikasi yang baik, hubungan antar individu dalam organisasi akan terhambat, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan, termasuk efisiensi, efektivitas, serta kualitas output yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi. Menurut Khaeruman (2023) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dengan demikian, kinerja organisasi mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal.

Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja sering dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kinerja merefleksikan tingkat pencapaian dan efisiensi yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Ambarwati et al., 2025)

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan hasil agregasi dari kinerja individu yang saling berinteraksi dalam suatu sistem organisasi. Menurut Susanti (2021), Sistem pengukuran kinerja penting di setiap organisasi untuk memastikan stabilitas dan kemakmuran di lingkungan yang sangat kompetitif saat ini, yang meningkatkan persaingan antar organisasi dan membuatnya sangat penting bagi mereka untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, seperti motivasi, kepuasan kerja, serta komunikasi, secara tidak langsung akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, komunikasi menjadi salah satu faktor kunci yang berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja organisasi merupakan salah satu fokus utama dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya aliran informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu, sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas secara optimal. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan distorsi informasi, kesalahpahaman, serta konflik yang berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam perspektif empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi dalam membentuk kesamaan pemahaman antar anggota, meningkatkan kerja sama, serta mengembangkan budaya kerja yang positif dan kolaboratif, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Prasetya & Zakaria, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang membentuk perilaku kerja dan budaya organisasi.

Selain itu, Syofrin (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan performa organisasi melalui terciptanya koordinasi yang baik serta aliran informasi yang efisien. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran strategis dalam mengintegrasikan berbagai aktivitas organisasi sehingga dapat berjalan secara selaras.

Lebih lanjut, Sugiono & Tobing (2021), mengemukakan bahwa komunikasi organisasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui variabel-variabel psikologis yang memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Dengan memperhatikan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat koordinasi dan kerja sama antar anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola komunikasi secara sistematis dan strategis agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan metode deskriptif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji, mengidentifikasi, serta mensintesis berbagai temuan ilmiah yang berkaitan dengan peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pendekatan ini, peneliti tidak melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan, melainkan memanfaatkan sumber-sumber literatur yang relevan sebagai basis analisis.

Systematic Literature Review merupakan metode penelitian yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan komprehensif dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, serta menginterpretasikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai perkembangan konsep, teori, serta temuan empiris yang telah ada, sehingga dapat menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih terintegrasi.

Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal nasional terindeks, artikel ilmiah, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik komunikasi organisasi dan kinerja organisasi. Pemilihan literatur dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria inklusi, yaitu relevansi topik, tahun publikasi, serta kredibilitas sumber. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar merupakan hasil penelitian yang dipublikasikan dalam rentang waktu lima hingga sepuluh tahun terakhir, sehingga dapat merepresentasikan perkembangan terkini dalam kajian komunikasi organisasi.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi literatur yang relevan melalui proses pencarian menggunakan kata kunci tertentu yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan kinerja organisasi. Tahap kedua adalah seleksi literatur berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian. Tahap ketiga adalah evaluasi dan analisis isi (content analysis) terhadap literatur yang telah terpilih untuk mengidentifikasi konsep, teori, serta temuan utama yang berkaitan dengan topik penelitian. Tahap terakhir adalah sintesis hasil analisis yang bertujuan untuk mengintegrasikan berbagai temuan menjadi suatu kesimpulan yang komprehensif.

Pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang sistematis dan mendalam mengenai peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menjelaskan fenomena yang dikaji berdasarkan hasil analisis literatur tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang

diteliti. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif yang menggambarkan hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja organisasi berdasarkan berbagai perspektif teoritis dan empiris.

Dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkaya kajian ilmu komunikasi organisasi, khususnya dalam memahami peran komunikasi sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, metode ini juga memberikan landasan yang kuat bagi peneliti dalam menarik kesimpulan yang didasarkan pada berbagai sumber ilmiah yang valid dan terpercaya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola dan Fungsi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi merupakan elemen fundamental yang menentukan efektivitas kerja dalam organisasi. Secara konseptual, komunikasi organisasi berlangsung melalui berbagai arah interaksi, yaitu komunikasi vertikal yang mencakup aliran informasi dari atasan ke bawahan (*downward communication*) maupun dari bawahan ke atasan (*upward communication*), serta komunikasi horizontal yang terjadi antar individu atau unit kerja pada tingkat yang setara. Keberagaman arah komunikasi tidak hanya merefleksikan struktur organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme koordinatif yang memungkinkan organisasi berjalan secara sistematis dan terintegrasi (Fatmawati, 2022).

Dalam praktiknya, temuan empiris dari Mulyono (2024), menunjukkan bahwa komunikasi vertikal yang jelas dan transparan mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengurangi ambiguitas kerja dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas. Komunikasi dari atasan ke bawahan berperan dalam memberikan instruksi, arahan, serta standar kerja yang harus dicapai, sementara komunikasi dari bawahan ke atasan memberikan ruang bagi penyampaian aspirasi, umpan balik, serta informasi kondisi lapangan yang penting bagi pengambilan keputusan. Di sisi lain, komunikasi horizontal berfungsi dalam memperkuat koordinasi kerja, menyelesaikan permasalahan secara kolaboratif, serta membangun kesepahaman antar anggota organisasi.

Selain pola komunikasi, fungsi komunikasi organisasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Dalam kajian pustaka telah dijelaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan integratif. Fungsi informatif tercermin dalam penyampaian informasi yang akurat dan relevan, yang memungkinkan anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawabnya. Fungsi regulatif

berperan dalam mengatur perilaku melalui penyampaian aturan dan kebijakan organisasi. Fungsi persuasif berkaitan dengan upaya mempengaruhi sikap dan motivasi kerja karyawan, sedangkan fungsi integratif berperan dalam menyatukan berbagai elemen organisasi agar dapat bekerja secara harmonis.

Keterkaitan antara pola dan fungsi komunikasi ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membentuk perilaku kerja dan budaya organisasi. Dengan demikian, efektivitas komunikasi organisasi akan sangat menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Peran Komunikasi dalam Membangun Hubungan, Komitmen, dan Kepemimpinan

Komunikasi organisasi memiliki dimensi sosial yang kuat, terutama dalam membangun hubungan interpersonal, meningkatkan keterlibatan, serta memperkuat komitmen organisasi. Dalam perspektif teori hubungan manusia (*human relations*), komunikasi dipandang sebagai sarana utama dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif akan mendorong terciptanya rasa saling percaya antar anggota organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas interaksi dan kerja sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangestu (2023), menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi dalam meningkatkan keterbukaan, partisipasi, serta kualitas hubungan antara anggota organisasi, yang berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi dan prestasi kerja. Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun keterikatan emosional antara individu dan organisasi. Ketika individu merasa didengar, dihargai, dan dilibatkan dalam proses organisasi, maka akan muncul rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat, yang mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, komunikasi organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan. Pemimpin merupakan aktor utama yang menentukan arah, pola, serta kualitas komunikasi dalam organisasi. Efektivitas komunikasi organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Pemimpin yang menerapkan komunikasi secara adaptif, terbuka, dan partisipatif cenderung lebih efektif dalam menyampaikan visi, membangun motivasi, serta meminimalkan potensi konflik dalam (Firdaus et al., 2021; Maghfiroh & Bisifa, 2025)

Lebih lanjut, komunikasi yang efektif dari pemimpin juga berperan dalam meningkatkan kejelasan tujuan organisasi serta memperkuat arah kerja yang harus dicapai oleh karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan distorsi informasi, kesalahpahaman, serta menurunnya kepercayaan terhadap pimpinan.

Implikasi dan Faktor Penentu Efektivitas Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja

Komunikasi organisasi memiliki implikasi yang luas terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya aliran informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas secara optimal.

Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiono & Tobing (2021), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berfungsi sebagai alat manajerial yang mendukung koordinasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga tidak langsung melalui peningkatan kondisi psikologis dan sosial dalam organisasi.

Namun demikian, efektivitas komunikasi organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mendukung komunikasi organisasi meliputi lingkungan kerja yang kondusif, keberadaan pelatihan komunikasi yang berkelanjutan, serta tersedianya mekanisme umpan balik yang bersifat konstruktif (Mulyono et al., 2024). Faktor-faktor ini memungkinkan terciptanya komunikasi yang terbuka dan efektif, sehingga mendukung peningkatan kinerja.

Di sisi lain, terdapat pula faktor penghambat yang dapat mengurangi efektivitas komunikasi organisasi, seperti kurangnya keterampilan komunikasi, hambatan teknis, serta perbedaan persepsi antar individu. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi yang berdampak pada penurunan kualitas kerja dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola komunikasi secara sistematis dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut agar komunikasi dapat berjalan secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor strategis yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen

organisasi. Dengan demikian, komunikasi organisasi dapat dipandang sebagai salah satu determinan utama dalam mencapai keberhasilan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang signifikan dan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif, baik melalui pola vertikal maupun horizontal, mampu menciptakan kejelasan informasi, memperkuat koordinasi kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis di dalam organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Peran kepemimpinan dalam mengelola komunikasi menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas komunikasi organisasi, dimana gaya komunikasi yang adaptif dan partisipatif mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Namun demikian, efektivitas komunikasi organisasi tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat, seperti lingkungan kerja, keterampilan komunikasi, serta perbedaan persepsi antar individu, sehingga komunikasi perlu dikelola secara sistematis dan strategis.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan *systematic literature review* yang bergantung pada sumber-sumber sekunder, sehingga tidak menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik kualitatif maupun kuantitatif, guna menguji secara langsung hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja dalam konteks organisasi tertentu. Selain itu, penelitian di masa mendatang juga dapat mengembangkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan teknologi komunikasi, untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik. Secara praktis, organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif, serta meningkatkan kompetensi komunikasi sumber daya manusia guna mendukung terciptanya kinerja organisasi yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Ahyar, S., Apriyani, R., Herlianur, N., Rahmawati, P., Putri, V. A., & Tobing, N. B. (2025). Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Inovasi Organisasi di Perusahaan BUMN Indonesia. *Perspektif Administrasi Publik Dan Hukum*, 2(4), 39–46. <https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i4.685>
- Ambarwati, Sundari, S., & Pakpahan, M. (2025). Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(2), 72–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626>
- Eduard, L. A. P., & Mulyana, A. P. (2025). Pengelolaan Iklim Komunikasi Organisasi dalam Memperbaiki Motivasi Kerja: (Studi Kasus pada Store Charles and Keith Summarecon Mall Serpong). *Jurnal Ilmu Komunikasi, Administrasi Publik Dan Kebijakan Negara*, 2(4), 10–20. <https://doi.org/10.62383/komunikasi.v2i4.621>
- 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. A., & Saputra, 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>
- Karmila, K., & Wardah, W. (2024a). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 55–64. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
- Karmila, & Wardah. (2024b). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 6(2), 55–64. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 7(1), 41–50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Maghfiroh, Z. L., & Bisifa, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Perspektif Administrasi Publik Dan Hukum*, 2(1), 50–57. <https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i1.98>
- Mulyono, K. M., Harumike, Y. D. N., & Haryanti, N. (2024). Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Diskominfo Kabupaten Blitar. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, Dan Pemerintahan*, 1(4), 01–06. <https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v1i4.107>
- Muslikhin, U., Wulandari, S. A., & Lael, R. H. (2026). *Perencanaan dan Peningkatan Kinerja Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Peran Komunikasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Efektifitas Organisasi Pendidikan*. 3(April). <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/edukasi.v3i2.2968>
- Nur, A. M., Siregr, A. R., Nurarfiyansha, L. T., Maulida, S., Widiana, T., & Syahputra, M. R. (2024). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pendidikan Atau Pembelajaran Pada MAS Mu'alimin UNIVA Medan. *ALACRITY: Journal of Education*, 4(2), 410–416. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v4i2.366>

- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (trans.)). Remaja Rosdakarya.
- Pangestu, D. A., Indahsari, T., Alifah, R., Berliana, V., Suwarta, F., & Razali, G. (2023). Organizational Communication Analysis on Work Performance and Organizational Commitment to Student and Lecturer Satisfaction at the STIAMI Institute. *Indonesian Journal of Entrepreneurship and Startups*, 1(2), 99–110. <https://doi.org/10.55927/ijes.v1i2.5145>
- Prasetya, D., & Zakaria, D. A. (2025). Analisa Penerapan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 92–98.
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 13(2), 58–71. <https://doi.org/10.31294/jkom.v13i2.13364>
- Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N. (2025). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membangun Tim Kerja yang Efektif: Studi Literatur. *Journal Educational Research and Development*, 2(2), 784–790.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 313–318.
- Syofrin, N. D., Mariyam, & Marhusin. (2024). Komunikasi Organisasi: Dimensi-Dimensi Yang Dapat Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus di CV Citra Gemilang Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(3), 257–265. <https://doi.org/10.20527/jbp.1313i3.52>