



Komunikasi Efektif Sebagai Strategi Psikologi dalam Meningkatkan Kinerja dan Penyelesaian Konflik Organisasi

Nia Ramadhani ¹, Manzil Silsa Sabila ^{2*}, Mahda Sakinah ³, Firman Hakiki ⁴,
Mu'allimin Mu'allimin ⁵

¹⁻⁵ UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Korespondensi penulis: manzilsilsa@gmail.com *

Abstract. *Organizational communication is crucial in enhancing performance, productivity, and creating a harmonious work environment. In management psychology, communication serves as a tool for information exchange and a means to build interpersonal relationships and manage conflicts. This study employs a literature review method by analyzing five key articles related to organizational communication. The results indicate that effective communication can enhance motivation, reduce conflicts, and strengthen employee engagement. Barriers such as perceptual differences and information overload can be addressed through appropriate communication strategies, including the use of technology and psycholinguistic approaches. Therefore, good communication should be a priority within organizations to create a more efficient and collaborative work system*

Keywords; *Communication Strategies; Organizational Communication; Psychology.*

Abstrak. Komunikasi organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam konteks psikologi manajemen, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan interpersonal dan mengelola konflik. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan menganalisis lima artikel utama terkait komunikasi organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, mengurangi konflik, serta memperkuat keterlibatan karyawan. Hambatan seperti perbedaan persepsi dan overload informasi dapat diatasi melalui strategi komunikasi yang tepat, termasuk pemanfaatan teknologi dan pendekatan psikolinguistik. Oleh karena itu, komunikasi yang baik harus menjadi prioritas dalam organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan kolaboratif.

Kata Kunci: Komunikasi organisasi; Psikologi; Strategi Komunikasi

1. LATAR BELAKANG

Komunikasi dalam organisasi merupakan aspek krusial yang memengaruhi kinerja, produktivitas, dan iklim kerja (Cahyati & Adelia, 2024). Dalam konteks psikologi manajemen, komunikasi tidak hanya berperan sebagai alat pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan interpersonal, memotivasi karyawan, dan mengelola konflik. (Mu'allimin et al., 2024) Namun, tantangan seperti perbedaan persepsi, hambatan semantik, dan ketidakseimbangan dalam komunikasi vertikal dan horizontal seringkali menghambat efektivitas komunikasi dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian Suryani dalam Muhamad Faza Fil K., dkk., menunjukkan bahwa ketika komunikasi tidak efektif maka akan mengakibatkan miskomunikasi, penurunan motivasi, dan bahkan konflik yang berdampak negatif pada kinerja organisasi. (Khaunaini et al., 2024) Oleh karena

itu, memahami dinamika komunikasi dalam organisasi menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Kajian terkait komunikasi dalam organisasi telah banyak dilakukan, terutama dalam konteks pendidikan dan manajemen. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan motivasi karyawan. (Khaunaini et al., 2024) Selain itu berdasarkan hasil penelitian Annas Tasya Zahrotu Jannah, dkk., komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan bawahan terbukti mampu mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi. (Jannah et al., 2024)

Namun, penelitian-penelitian tersebut cenderung fokus pada aspek teknis komunikasi, seperti penggunaan media dan metode komunikasi, tanpa banyak membahas faktor psikologis yang memengaruhi proses komunikasi, seperti emosi, persepsi, dan motivasi individu, terutama dalam konteks psikologi manajemen. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti guna mengetahui bagaimana faktor psikologis memengaruhi komunikasi dalam organisasi, serta bagaimana strategi komunikasi dapat disesuaikan untuk mengoptimalkan kinerja dan hubungan interpersonal dalam konteks psikologi manajemen.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi efektif merupakan elemen kunci dalam mengatasi konflik, meningkatkan kinerja organisasi, dan memperkuat hubungan interpersonal (Saragih, 2024). Menurut Hajar et al. (2024) komunikasi yang terbuka dan kolaboratif seperti mediasi, negosiasi, dan musyawarah terbukti mampu meredakan ketegangan dan menciptakan solusi bersama dalam lingkungan pendidikan seperti sekolah dan pesantren. Melalui komunikasi yang jelas, pembinaan, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin, pegawai akan merasa termotivasi dan dihargai untuk berkontribusi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu maupun keseluruhan organisasi (Renwarin et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan temuan Adnyana et al. (2025) yang menyatakan bahwa hambatan seperti kurangnya kejelasan instruksi dan kelebihan informasi dapat diatasi melalui komunikasi terbuka, pemanfaatan teknologi, dan pelatihan karyawan. Kemudian (Tursanurohmad et al., 2024) juga mengatakan bahwa sering kali terdapat hambatan dalam aliran informasi, seperti salah interpretasi, keterlambatan komunikasi, atau bahkan kegagalan dalam menyampaikan pesan dengan jelas. Teori ini menekankan pentingnya saluran komunikasi yang terstruktur untuk mengurangi hambatan-hambatan ini. Kedua studi ini menegaskan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga membangun kepercayaan dan kerja sama yang berkelanjutan.

Selain itu, Khaunaini et al. (2024) menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi berkorelasi positif dengan produktivitas, kualitas kerja, dan motivasi karyawan. Faktor seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja turut memengaruhi hubungan ini. Namun, hambatan seperti perbedaan persepsi dan kendala psikologis dapat mengganggu proses komunikasi (Pinem et al., 2024). Untuk mengatasinya, organisasi perlu menciptakan iklim komunikasi yang mendukung, Rafdeadi & Kholil juga mengatakan untuk mencapai keselarasan antar bagian dalam sebuah organisasi, maka sebuah iklim kondusif perlu dibangun dalam organisasi yaitu iklim di dalam organisasi yang membuat setiap anggota dapat berinteraksi, menetapkan target kerja, dan pengembangan anggota organisasi. Sebagaimana dijelaskan dalam "Strategi Membangun Komunikasi Efektif untuk Menghadapi Konflik Organisasi" Oleh (Jannah et al., 2024) yang menekankan pentingnya pemahaman situasional dan penggunaan strategi seperti REACH (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*) untuk mengelola konflik secara konstruktif.

Pendekatan psikolinguistik menurut Oleh Zhu (2024) dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana pemilihan kata, framing pesan, dan gaya komunikasi memengaruhi motivasi dan kinerja. Bahasa yang inklusif dan empatik, serta feedback yang konstruktif, terbukti meningkatkan engagement karyawan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa komunikasi bukan sekadar pertukaran informasi, melainkan juga alat untuk membangun relasi dan mendorong inovasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis literature review, yang bertujuan untuk menganalisis berbagai studi terkait komunikasi organisasi dan strategi komunikasi dalam lingkungan kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui Google Scholar dengan menggunakan kata kunci "komunikasi organisasi", "strategi komunikasi", dan "organisasi" untuk menemukan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Dari hasil pencarian, diperoleh 50 artikel yang kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, sehingga tersisa 5 artikel utama yang dianalisis secara mendalam. Analisis data dilakukan dengan menelaah isi dari kelima artikel tersebut untuk mengidentifikasi pola, teori, serta temuan yang dapat memperkaya pemahaman mengenai peran komunikasi dalam efektivitas organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kelima jurnal yang digunakan dalam kajian ini memiliki relevansi yang kuat dalam membahas komunikasi organisasi, efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja, serta perannya dalam penyelesaian konflik. Dari kelima jurnal yang dianalisis, dua di antaranya membahas komunikasi organisasi dalam konteks peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi, dua jurnal membahas strategi komunikasi dalam penyelesaian konflik, dan satu jurnal menyoroti peran psikologi linguistik dalam membentuk komunikasi yang lebih efektif di tempat kerja.



Gambar 1: Distribusi fokus penelitian dalam literature review komunikasi organisasi

Grafik ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat teknis untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai strategi psikologis yang berperan penting dalam menyelesaikan konflik, mengatasi hambatan interpersonal dan struktural, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta membentuk kepemimpinan yang kolaboratif. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan

Peran Strategis Komunikasi dalam Meningkatkan Kinerja

Jurnal yang membahas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta memastikan kualitas kerja yang optimal. Hambatan komunikasi seperti perbedaan persepsi, hambatan psikologis, dan kurangnya kejelasan dalam instruksi dapat menghambat efektivitas komunikasi dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Khaunaini et al. (2024) menyatakan bahwa jika hambatan komunikasi ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya konflik dalam organisasi. Selain itu, penelitian oleh Adnyana et al. (2025) menunjukkan bahwa faktor overload informasi serta perbedaan budaya juga menjadi tantangan dalam komunikasi organisasi, sehingga dibutuhkan strategi komunikasi yang lebih terbuka dan dukungan teknologi yang tepat untuk mengoptimalkan aliran informasi di dalam organisasi.

Peran Strategis Komunikasi Penyelesaian Konflik

Dalam konteks penyelesaian konflik, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hajar et al. (2024) menemukan bahwa komunikasi yang terbuka dapat mengurangi ketegangan, memfasilitasi dialog, dan mendorong tercapainya solusi bersama melalui strategi seperti mediasi, negosiasi, dan musyawarah. Dalam organisasi pendidikan dan keagamaan, komunikasi yang baik antara pemimpin, guru, dan siswa terbukti dapat membangun kepercayaan serta meningkatkan kolaborasi antar individu.

Sementara itu, Jannah et al. (2024) menegaskan bahwa konflik dalam organisasi sering kali terjadi akibat perbedaan persepsi, budaya, serta gaya komunikasi individu. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang mampu membangun pemahaman yang lebih baik, meningkatkan kepercayaan, serta mencegah kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan konflik.

Peran Psikologi Linguistik dalam Efektivitas Komunikasi

Selain itu, penelitian oleh Zhu (2024) menyoroti bagaimana psikologi linguistik berperan dalam memperkuat efektivitas komunikasi di tempat kerja. Penggunaan bahasa yang positif, teknik framing yang sesuai, serta komunikasi yang memperhatikan aspek emosional dan kognitif karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover dalam organisasi. Studi ini menegaskan bahwa komunikasi internal yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi tetapi juga sebagai sarana membangun motivasi dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil analisis dari kelima jurnal ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, menyelesaikan konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penerapan strategi komunikasi yang tepat, didukung oleh pemanfaatan teknologi dan pemahaman terhadap aspek psikologi linguistik, dapat membantu organisasi dalam mengatasi hambatan komunikasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat hubungan antar individu. Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi yang baik harus menjadi prioritas dalam setiap organisasi agar tercipta sistem kerja yang lebih efisien, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Pentingnya pengelolaan komunikasi tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis penyampaian informasi, tetapi juga melibatkan pendekatan strategis yang mencakup dimensi psikologis, budaya, dan struktural organisasi. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Prasetya & Zakaria (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berdampak

positif pada kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan yang meningkat setiap tahunnya. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan ini. Dalam konteks yang serupa, Laurentia et al. (2024) menyoroti bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pemimpin mampu menggunakan komunikasi untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi elemen utama dalam membangun kepemimpinan yang sukses dan organisasi dengan budaya saing tinggi.

Selain itu, penelitian oleh Saniah et al. (2024) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi yang baik berperan penting dalam mengembangkan masyarakat Qurani di Kota Tanjung Balai, menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antar individu dan mendorong pencapaian tujuan bersama dalam konteks sosial dan keagamaan. Ketiga penelitian ini memperkuat kesimpulan bahwa komunikasi organisasi bukan hanya instrumen penyampaian pesan, tetapi merupakan pondasi penting dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang adaptif terhadap dinamika internal maupun eksternal organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi efektif terbukti menjadi strategi psikologis yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menyelesaikan konflik. Melalui analisis lima jurnal, ditemukan bahwa komunikasi yang terbuka dan terarah mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta memperkuat hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Hambatan seperti perbedaan persepsi, overload informasi, dan kendala psikologis dapat diatasi dengan strategi komunikasi yang tepat dan dukungan teknologi.

Pendekatan psikolinguistik turut memperkaya efektivitas komunikasi dengan memperhatikan aspek bahasa, emosi, dan persepsi individu. Bahasa yang positif dan empatik terbukti meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, komunikasi tidak hanya sebagai alat tukar informasi, melainkan sebagai fondasi utama dalam membangun organisasi yang harmonis, kolaboratif, dan berkelanjutan

DAFTAR REFERENSI

Adnyana, Iw. D. P., Larasti, A., & Heriyanti. (2025). Strategi dan Hambatan dalam Mewujudkan Komunikasi Organisasi yang Efektif. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(9), 1–16. <https://journal.ikopin.ac.id>

- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Hajar, D. D., Mawaddah, E. M., Fitriatuzzuhria, H., Sulusiyah, S., & Mu'alimin, M. (2024). Peran Komunikasi Efektif dalam Penyelesaian Konflik. *Jurnal Pelita Nusantara*, 2(3), 277–285. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v2i3.622>
- Jannah, A. T. Z., Tamammy, R., Agustin, M., & Mu'alimin. (2024). Membangun Komunikasi Efektif untuk Menghadapi Konflik Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Revolusioner*, 8(6), 47–53.
- Khaunaini, M. F. F., Arroyyani, P., Komariyah, N. L., Ellyana, A., & Mu'alimin. (2024). Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Komunikasi Efektif. *Jurnal Administrative Science*, 5(1), 12–22. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5>
- Laurentia, D. R., Ramadani, K. U., Made, P. N., Mellysari D.A.P Yas, & Faradila, M. A. (2024). EFEKTIFITAS KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI: DAMPAKNYA TERHADAP KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN. *JUSKOP-Jurnal Studi Komunikasi Dan Politik*, 1, 224–228.
- Mu'alimin, Salsabilla, L. A., Jannah, S., & Amrullah, M. Z. (2024). Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 64–80. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.372>
- Pinem, H., Lumbantoran, M. A., Tamara, R., Baskoro, D. A., & Saragih, L. S. (2024). Hambatan Komunikasi dan Penyelesaian Konflik Dalam Negosiasi Bisnis. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(4), 173–181. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i4.3555>
- Prasetya, D., & Zakaria, D. A. (2025). ANALISI PENERAPAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUTA PALMA NUSANTARA, KUANTAN SINGINGI PROVINSI RIAU. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 92–98.
- Rafdeadi, & Kholil, S. (2023). MEMBACA IKLIM KOMUNIKASI KAMPUS: EKSPLORASI PADA CIVITAS AKADEMIKA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUSKA RIAU. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO : Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Sosial Dan Informasi*, 8(4), 626–642. <https://doi.org/10.52423/jikuho.v8i4.110>
- Renwarin, H., Rahawarin, M. A., & Selanno, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 11554–11562.
- Saniah, N., Lestari, I., & Daulay, A. S. (2024). Peran Komunikasi Organisasi Pada Lembaga Baiturrahman dalam Mengembangkan Masyarakat Qurani di Kota Tanjung Balai. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 14861–14873.
- Saragih, K. W. (2024). *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP) PENTINGNYA KOMUNIKASI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA ANTARA GURU DENGAN*

PEGAWAI SEKOLAH. *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP)*, 6(1), 57–65.
<https://journalpedia.com/1/index.php/jtmm/>

Tursanurohmad, N., Wilantara, M., Misnan, & Pranawukir, I. (2024). The Role Of Business Administration In The Implementation Of Organizational Communication Within The Warung Tegal Franchise Network In The Jabodetabek Area. *ETTISAL: Journal of Communication*, 9(2), 324–344.

Zhu, Y. (2024). The Power of Words: Exploring the Role of Psycholinguistics in Enhancing Communication, Motivation, and Performance in the Workplace. *Proceedings of the 4th International Conference on Literature, Language, and Culture Development*, 1–13.
<https://doi.org/10.54254/2753-7064/61/2025.18981>