

PENTINGNYA KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM PERILAKU ORGANISASI

Dedek Yuslianda
dedekyuslianda@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya komunikasi efektif dalam perilaku organisasi serta pengaruhnya terhadap hubungan kerja dan kinerja anggota organisasi. Komunikasi merupakan salah satu unsur fundamental dalam organisasi karena berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, pengambilan keputusan, serta pembentukan hubungan sosial antarindividu. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen akademik yang relevan dengan topik penelitian. Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi konsep, teori, dan temuan yang berkaitan dengan komunikasi efektif dalam perilaku organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi efektif memiliki peran penting dalam membentuk perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Komunikasi yang baik mampu meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi, memperkuat koordinasi kerja, membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, efektivitas komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan pesan, kemampuan komunikasi, budaya organisasi, struktur organisasi, dan penggunaan teknologi informasi. Komunikasi yang efektif juga terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja, kerja sama tim, kepuasan kerja, dan penyelesaian konflik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Komunikasi Efektif, Perilaku Organisasi, Kinerja Karyawan, Hubungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the importance of effective communication in organizational behavior and its influence on work relationships and organizational performance. Communication is a fundamental element in organizations because it serves as a medium for information exchange, coordination, decision-making, and the development of social relationships among organizational members. The research employed a literature review method by examining various scientific sources, including books, journal articles, previous research findings, and other relevant academic documents. Data were analyzed using content analysis techniques to identify concepts, theories, and findings related to effective communication in organizational behavior. The results indicate that effective communication plays a crucial role in shaping both individual and group behavior within organizations. Effective communication enhances understanding of organizational goals, strengthens work coordination, builds trust, increases motivation, and creates a harmonious work environment. Furthermore, communication effectiveness is influenced by several factors, including message clarity, communication skills, organizational culture, organizational structure, and the use of information technology. Effective communication also contributes positively to work productivity, teamwork, job satisfaction, and conflict resolution. Therefore, organizations need to develop effective communication strategies to improve performance and support the achievement of organizational goals in a sustainable manner.

Keywords: *Effective Communication, Organizational Behavior, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu elemen paling penting dalam kehidupan organisasi karena berperan sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, pengambilan keputusan, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis antaranggota organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu membangun sistem komunikasi yang efektif agar dapat mencapai tujuan secara optimal. Komunikasi yang efektif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyampaikan pesan, tetapi juga mencakup kemampuan menerima, memahami, dan memberikan umpan balik secara tepat sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas (Rachman, et al., 2022).

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menghadapi berbagai permasalahan yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif. Berbagai survei internasional menunjukkan bahwa kegagalan komunikasi menjadi salah satu penyebab utama menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya konflik antarpegawai, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja. Perkembangan sistem kerja digital, penggunaan teknologi komunikasi daring, dan penerapan pola kerja fleksibel juga menimbulkan tantangan baru dalam proses komunikasi organisasi. Meskipun teknologi memudahkan pertukaran informasi, komunikasi yang dilakukan secara virtual sering kali mengurangi kejelasan pesan dan interaksi interpersonal yang diperlukan dalam membangun hubungan kerja yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi menjadi isu yang semakin relevan untuk diteliti dalam konteks perilaku organisasi modern (Fitri, et al., 2023).

Perilaku organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, memperkuat kerja sama tim, membangun kepercayaan, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahan kerja, konflik internal, ketidakjelasan peran, serta rendahnya motivasi dan komitmen karyawan. Akibatnya, organisasi mengalami kesulitan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya komunikasi efektif dalam perilaku organisasi menjadi kebutuhan yang mendesak bagi berbagai sektor, baik sektor publik maupun swasta (Khovivah, et al., 2025).

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara komunikasi dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja tim. Penelitian lain juga menemukan bahwa keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan bawahan mampu meningkatkan motivasi kerja serta mengurangi tingkat konflik dalam organisasi. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan. Dari sisi metode, banyak penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sederhana yang hanya mengukur hubungan antarvariabel tanpa menggali secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Dari sisi populasi, sebagian penelitian hanya berfokus pada organisasi tertentu sehingga hasilnya sulit digeneralisasikan pada berbagai jenis organisasi. Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap perilaku organisasi yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut (Fatmawati, 2022).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pentingnya komunikasi efektif dalam perilaku organisasi serta mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja, kerja sama, dan hubungan antaranggota organisasi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait komunikasi organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan

menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan, manajer, dan seluruh anggota organisasi dalam mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi literatur atau kajian pustaka (library research). Metode ini dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep komunikasi efektif serta pengaruhnya terhadap perilaku organisasi berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Studi literatur memungkinkan peneliti mengumpulkan, mengkaji, membandingkan, dan menganalisis berbagai teori, hasil penelitian, serta temuan empiris yang telah dipublikasikan oleh para ahli sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang komprehensif mengenai topik yang diteliti. Pendekatan ini juga sesuai digunakan untuk mengidentifikasi perkembangan konsep, tren penelitian, serta kesenjangan penelitian yang masih memerlukan kajian lebih lanjut dalam bidang perilaku organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding seminar, laporan penelitian, serta dokumen akademik lainnya yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, dan efektivitas kerja. Literatur yang dipilih berasal dari sumber yang kredibel dan memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kualitas publikasi, keterkaitan topik, serta kontribusi literatur terhadap pembahasan komunikasi efektif dalam organisasi. Literatur yang digunakan diutamakan berasal dari publikasi yang relatif mutakhir agar mampu menggambarkan kondisi dan perkembangan terkini terkait praktik komunikasi dalam lingkungan organisasi modern.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses dokumentasi dan penelusuran literatur. Peneliti mengidentifikasi berbagai sumber yang relevan, kemudian mengumpulkan informasi penting yang berkaitan dengan definisi komunikasi efektif, fungsi komunikasi dalam organisasi, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi, hambatan komunikasi, serta dampak komunikasi terhadap perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Setiap sumber yang diperoleh dibaca secara cermat untuk menemukan gagasan utama, konsep teoritis, dan hasil penelitian yang mendukung tujuan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dicatat, diklasifikasikan, dan disusun berdasarkan tema-tema tertentu agar memudahkan proses analisis dan interpretasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu metode yang digunakan untuk menelaah dan menginterpretasikan informasi yang terdapat dalam berbagai sumber literatur secara sistematis. Peneliti melakukan reduksi data dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian mengelompokkan data berdasarkan kategori tertentu, seperti peran komunikasi dalam organisasi, hubungan komunikasi dengan motivasi kerja, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta dampak komunikasi terhadap kerja sama tim dan budaya organisasi. Setelah proses pengelompokan dilakukan, peneliti membandingkan berbagai pendapat dan temuan penelitian terdahulu untuk menemukan pola, persamaan, perbedaan, serta kecenderungan yang muncul dalam kajian mengenai komunikasi efektif dan perilaku organisasi.

Untuk menjaga validitas dan kredibilitas hasil penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai referensi yang berbeda. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang tinggi. Selain itu, peneliti juga melakukan evaluasi kritis terhadap setiap literatur yang digunakan agar hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga mampu memberikan analisis yang mendalam terhadap fenomena yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Komunikasi Efektif dalam Membentuk Perilaku Organisasi

Komunikasi efektif merupakan salah satu faktor utama yang membentuk perilaku organisasi karena menjadi sarana penyampaian informasi, gagasan, instruksi, serta nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Melalui komunikasi yang efektif, setiap anggota organisasi dapat memahami tujuan, visi, misi, serta kebijakan yang telah ditetapkan sehingga mereka mampu bekerja secara terarah dan sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku organisasi pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi. Interaksi tersebut tidak dapat berlangsung dengan baik tanpa adanya komunikasi yang jelas dan mudah dipahami (Hikmah & Linda, 2025).

Dalam lingkungan kerja, komunikasi efektif membantu menciptakan hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan. Ketika informasi disampaikan secara terbuka, jujur, dan tepat waktu, karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat komitmen kerja, serta mendorong munculnya perilaku positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, ketidakpercayaan, dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, komunikasi efektif menjadi fondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Komunikasi juga berperan dalam proses pengambilan keputusan. Melalui pertukaran informasi yang efektif, pimpinan dapat memperoleh berbagai masukan dari karyawan sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, komunikasi memungkinkan koordinasi antarbagian berjalan dengan baik sehingga setiap unit kerja dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian, komunikasi efektif tidak hanya membentuk perilaku individu, tetapi juga memengaruhi perilaku kelompok dan keseluruhan sistem organisasi (Cyrious & Adriana, 2023).

Peran komunikasi efektif semakin penting di era digital ketika organisasi menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks. Penggunaan teknologi komunikasi memungkinkan penyebaran informasi dilakukan dengan lebih cepat, namun tetap membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik agar pesan dapat dipahami secara benar. Organisasi yang mampu mengelola komunikasi secara efektif cenderung memiliki anggota yang lebih adaptif terhadap perubahan, lebih mampu bekerja sama, dan lebih siap menghadapi tantangan. Oleh karena itu, komunikasi efektif merupakan instrumen penting dalam membentuk perilaku organisasi yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

2. Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi

Efektivitas komunikasi dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu faktor utama adalah kejelasan pesan yang disampaikan. Pesan yang jelas, ringkas, dan mudah dipahami akan memudahkan penerima dalam menangkap informasi yang diberikan. Sebaliknya, pesan yang ambigu atau terlalu kompleks dapat

menyebabkan kesalahpahaman dan menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penyampaian informasi harus disesuaikan dengan karakteristik penerima agar tujuan komunikasi dapat tercapai secara optimal (Suhairi, et al., 2023).

Faktor berikutnya adalah kemampuan komunikator dan penerima pesan. Komunikator yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan informasi secara efektif, menggunakan bahasa yang tepat, serta memberikan penjelasan yang mudah dipahami. Di sisi lain, penerima pesan juga harus memiliki kemampuan mendengarkan dan memahami informasi yang diterima. Komunikasi yang efektif terjadi apabila kedua belah pihak memiliki kesamaan pemahaman terhadap pesan yang disampaikan. Dengan demikian, keberhasilan komunikasi tidak hanya bergantung pada pengirim pesan, tetapi juga pada kemampuan penerima dalam menginterpretasikan pesan tersebut.

Lingkungan organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung akan mendorong anggota organisasi untuk saling bertukar informasi tanpa rasa takut atau tekanan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh konflik, persaingan tidak sehat, atau budaya organisasi yang tertutup dapat menghambat proses komunikasi. Dalam organisasi yang memiliki budaya komunikasi terbuka, karyawan cenderung lebih aktif menyampaikan ide, kritik, maupun saran yang dapat membantu perkembangan organisasi.

Struktur organisasi turut memengaruhi kelancaran komunikasi. Organisasi dengan struktur yang terlalu birokratis sering kali mengalami hambatan dalam penyampaian informasi karena pesan harus melewati banyak tingkatan sebelum sampai kepada penerima. Akibatnya, informasi dapat mengalami distorsi atau keterlambatan. Sebaliknya, organisasi yang memiliki jalur komunikasi yang jelas dan sederhana cenderung lebih efektif dalam menyampaikan informasi. Selain itu, hubungan interpersonal antaranggota organisasi juga sangat menentukan keberhasilan komunikasi. Adanya rasa saling percaya, saling menghormati, dan kerja sama yang baik akan mempermudah pertukaran informasi dan mengurangi potensi konflik.

Kemajuan teknologi informasi menjadi faktor lain yang memengaruhi efektivitas komunikasi organisasi. Penggunaan email, aplikasi pesan instan, konferensi video, dan berbagai platform digital telah mengubah cara organisasi berkomunikasi. Teknologi dapat meningkatkan kecepatan dan jangkauan komunikasi, tetapi juga dapat menimbulkan hambatan apabila tidak digunakan secara tepat. Kurangnya keterampilan digital, gangguan teknis, serta minimnya interaksi tatap muka dapat mengurangi efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa penggunaan teknologi didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang memadai.

Selain faktor-faktor tersebut, perbedaan latar belakang budaya, pendidikan, usia, dan pengalaman kerja juga dapat memengaruhi proses komunikasi. Dalam organisasi yang memiliki anggota dengan karakteristik yang beragam, perbedaan cara berpikir dan cara berkomunikasi dapat menjadi tantangan tersendiri. Oleh sebab itu, diperlukan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik agar setiap individu dapat memahami dan menghargai perbedaan yang ada. Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut, organisasi dapat menciptakan sistem komunikasi yang lebih efektif dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3. Pengaruh Komunikasi Efektif terhadap Kinerja dan Hubungan Kerja dalam Organisasi

Komunikasi efektif memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dan hubungan kerja dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka memahami tugas, tanggung jawab, dan target yang harus dicapai. Melalui

komunikasi yang efektif, pimpinan dapat memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya. Kejelasan informasi ini membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi, dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan kebingungan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunkan kualitas hasil kerja (Erlangga & Astuti, 2025).

Selain meningkatkan kinerja individu, komunikasi efektif juga berperan dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam suatu organisasi, banyak pekerjaan yang memerlukan koordinasi dan kolaborasi antar anggota. Komunikasi yang baik memungkinkan anggota tim berbagi informasi, menyelesaikan masalah bersama, dan mengambil keputusan secara lebih cepat dan tepat. Dengan adanya komunikasi yang lancar, setiap anggota dapat memahami peran masing-masing dan bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja tim dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari aspek hubungan kerja, komunikasi efektif mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membangun kepercayaan, mengurangi kesalahpahaman, serta memperkuat rasa saling menghargai dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa didengar dan dihargai pendapatnya, mereka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tersebut pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas, komitmen organisasi, dan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Komunikasi efektif juga berperan dalam penyelesaian konflik. Konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam organisasi karena adanya perbedaan pendapat, kepentingan, dan karakter individu. Namun, melalui komunikasi yang baik, konflik dapat dikelola secara konstruktif sehingga tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan organisasi. Diskusi yang terbuka dan saling menghormati memungkinkan setiap pihak menyampaikan pandangannya serta mencari solusi yang menguntungkan bersama.

Komunikasi efektif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan hubungan kerja dalam organisasi. Komunikasi yang baik meningkatkan produktivitas, memperkuat kerja sama tim, membangun kepercayaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta membantu penyelesaian konflik secara konstruktif. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menjadikan komunikasi efektif sebagai bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi efektif merupakan faktor penting yang berperan dalam membentuk perilaku organisasi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan mudah dipahami, setiap anggota organisasi dapat memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai bersama. Komunikasi yang efektif juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Berbagai faktor memengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi, antara lain kejelasan pesan, kemampuan komunikator dan penerima pesan, budaya organisasi, struktur organisasi, hubungan interpersonal, serta pemanfaatan teknologi komunikasi. Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, proses komunikasi akan berjalan lebih lancar dan mampu meminimalkan terjadinya kesalahpahaman maupun konflik di lingkungan kerja. Selain itu, komunikasi efektif memberikan dampak positif

terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Komunikasi yang baik membantu meningkatkan koordinasi kerja, memperkuat kerja sama, membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempermudah penyelesaian konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 194-206.
- Erlangga, P., & Astuti, D. (2025). Pentingnya Komunikasi Dalam Struktur Organisasi. *Journal of Business Economics and Management* | E-ISSN: 3063-8968, 1(4), 1125-1230.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39-55.
- Fitri, N. L., Usiono, U., Adha, C., Izzatunnisa, I., & Nasution, S. F. (2023). Pentingnya penerapan komunikasi efektif dalam konteks pendidikan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5241-5251.
- Hikmah, N., & Linda, M. (2025). FONDASI PERILAKU ORGANISASI DAN PENTINGNYA PERILAKU ORGANISASI. *STUDIA ULUMINA: Jurnal Kajian Pendidikan*, 2(1), 115-128.
- Khovivah, W. V., Rofiko, M., Ma'shum, D. A., Holisa, S. N., Hidayat, Q. I., Wafiah, N., & Mu'alimin, M. A. (2025). Literature Review: Peran dan Strategi Komunikasi Efektif dalam Manajemen Perubahan Organisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 60-71.
- Rachman, R. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Peranan Komunikasi dalam Perilaku Organisasi pada Reposisi Jabatan Sekolah Tinggi Desain Indonesia. *Komunikasi: Jurnal Komunikasi*, 13(2), 58-71.
- Suhairi, S., Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan komunikasi antarpribadi dalam manajemen organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810-4823