



Penerapan Komunikasi Organisasi pada Sektor Perusahaan Swasta: Studi Literature Review

Lailiya Rahmawati¹, Annisa Rahima Dewi², Azzahra Hanum Prasetyo³

^{1,2,3} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Received : 23 April 2026, Revised : 6 Mei 2026, Published : 12 Mei 2026

Corresponding Author

Nama Penulis: Azzahra Hanum Prasetyo

E-mail: 25120664280@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai temuan penelitian terkait penerapan komunikasi organisasi pada perusahaan swasta serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, efisiensi organisasi, dan hubungan kerja. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* dengan mengumpulkan sumber dari berbagai data ilmiah terakreditasi publikasi sekitar tahun 2021-2026. Seleksi literatur dilakukan melalui tahap identifikasi, penyaringan berdasarkan relevansi dan ketersediaan teks lengkap, serta analisis isi terhadap artikel terpilih. Data dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan dan mengelompokkan temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan bentuk komunikasi organisasi dan perannya dalam perusahaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, produktivitas dan kinerja individu, mempercepat alur koordinasi kerja, mengurangi miskomunikasi, serta memperkuat hubungan kerja antarpegawai dan antara atasan-bawahan

Kata kunci – komunikasi organisasi, perusahaan swasta, efektivitas komunikasi, pola komunikasi, literature review

Abstract

This study aims to determine various research findings related to the application of organizational communication in private companies and its impact on employee performance, organizational efficiency, and work relationships. The method used is a *systematic literature review* by collecting sources from various accredited scientific data published around 2021-2026. Literature selection was carried out through the identification stage, filtering based on relevance and availability of full text, and content analysis of selected articles. Data were analyzed descriptively by comparing and grouping research findings related to the form of organizational communication and its role in the company. The results of the study indicate that organizational communication, both vertical, horizontal, and diagonal, has a significant influence on improving employee performance, productivity and individual performance, accelerating work coordination flow, reducing miscommunication, and strengthening work relationships between employees and between superiors and subordinates.

Katakunci– organizational communication, private companies, communication effectiveness, communication patterns, literature review

How To Cite : Rahmawati, L., Dewi, A. R., & Prasetyo, A. H. (2026). Penerapan Komunikasi Organisasi pada Sektor Perusahaan Swasta: Studi Literature Review . *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(12), 1827 - 1834. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i12.812>

Copyright ©2026 Lailiya Rahmawati, Annisa Rahima Dewi, Azzahra Hanum Prasetyo

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan manusia karena memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, makna, dan pemahaman antar individu. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian pesan, tetapi juga menjadi sarana penting dalam proses koordinasi, pengambilan keputusan, serta pembentukan hubungan kerja yang efektif. Dengan demikian, kualitas komunikasi menjadi salah satu elemen krusial yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi.

Dilihat dari konteks komunikasi organisasi, pertukaran informasi berlangsung secara terstruktur melalui berbagai saluran, seperti komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Menurut Parlindungan (2022) komunikasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan pemahaman yang selaras antara pemimpin dan karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana kejelasan informasi dan adanya umpan balik berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja (Mumtaz et al., 2024).

Dalam lingkungan perusahaan swasta, dinamika komunikasi organisasi semakin kompleks seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan pada lingkungan kerja. Pemanfaatan media digital mendorong terciptanya pola komunikasi yang lebih terbuka dan fleksibel. Namun demikian, efektivitas komunikasi tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, tetapi juga oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta tingkat keterbukaan antarindividu di dalam organisasi itu (Mahendra & Putra, 2025). Di samping itu, komunikasi dalam organisasi juga memiliki peranan penting dalam memperkuat kerja sama tim, mempercepat penyelesaian tugas (Wardani dalam Aulia & Cindoswari, 2023), serta menciptakan interaksi kerja yang harmonis (Pramanik dalam Aulia & Cindoswari, 2023).

MEskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja pegawai, mayoritas kajian masih menyoroti dampak langsung komunikasi terhadap kinerja tanpa mendalami secara menyeluruh aspek penerapan dalam konteks budaya organisasi dan dinamika industri yang berbeda. Selain itu, metode yang diterapkan umumnya bersifat kuantitatif dengan model hubungan linier yang sederhana, sehingga belum banyak yang menilai peran variabel mediasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan transformasi digital dalam proses komunikasi organisasi. Situasi ini menunjukkan adanya kekosongan penelitian yang perlu diteliti lebih mendalam secara menyeluruh.

Dengan mempertimbangkan kekosongan tersebut, studi ini memiliki tujuan untuk menyusun dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian terkait penerapan komunikasi dalam organisasi di perusahaan swasta, serta menentukan kontribusinya dalam memperbaiki kinerja pekerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat hubungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis maupun praktis bagi kemajuan komunikasi organisasi yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan di lingkungan kerja saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses untuk bertukar informasi, pesan, dan makna antara individu atau kelompok dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan bersama. Proses ini dapat berlangsung secara eksplisit maupun implisit dan menjadi elemen penting dalam menciptakan koordinasi serta kerja sama antaranggota organisasi (Pratiwi & Muhariani, 2023). Dalam konteks organisasi perusahaan, komunikasi bukan sekadar sarana untuk menyampaikan informasi, melainkan juga sebagai mekanisme untuk menciptakan pemahaman yang sama dan menjaga keberlangsungan hubungan kerja yang efektif.

Secara konseptual, komunikasi organisasi terbagi menjadi beberapa bentuk utama, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Komunikasi vertikal mencakup komunikasi ke bawah

downward communication dan komunikasi ke atas *upward communication*. Komunikasi ke arah bawah digunakan oleh pimpinan untuk menyampaikan arahan, kebijakan, serta instruksi kerja kepada karyawan, sedangkan komunikasi ke atas memungkinkan karyawan memberikan laporan, saran, dan umpan balik kepada pimpinan (Dian Prasetya, 2025). Sementara itu, komunikasi horizontal terjadi antarindividu dengan posisi setara dalam organisasi dan berfungsi untuk memperlancar koordinasi serta meningkatkan efektivitas kerja tim (Utama, 2025).

Peran komunikasi organisasi sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif mampu memastikan distribusi informasi berjalan secara jelas dan akurat, meminimalkan kesalahpahaman, serta memperkuat hubungan kerja antaranggota organisasi. Selain itu, komunikasi juga berkontribusi dalam menunjang kinerja pegawai melalui penyampaian instruksi yang jelas, pemberian motivasi, serta umpan balik yang berkelanjutan (Dewi et al., 2025). Dengan demikian, kualitas komunikasi yang baik berkorelasi dengan peningkatan koordinasi, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya konsistensi temuan bahwa komunikasi dalam organisasi memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja serta efektivitas kerja tim (Yonahar et al., 2025). Menegaskan bahwa strategi komunikasi yang terbuka, empatik, dan kooperatif mampu memperkuat solidaritas serta relasi kerja dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Secara umum, penelitian-penelitian terkini menyoroti bahwa komunikasi yang terstruktur dan fleksibel menjadi faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam kajian terdahulu. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan langsung antara komunikasi organisasi dan kinerja tanpa mengkaji secara mendalam strategi implementasi komunikasi dalam konteks budaya organisasi dan dinamika industri (Monika, 2024). Selain itu, dominasi pendekatan kuantitatif dengan model hubungan linear sederhana menyebabkan kurangnya eksplorasi terhadap faktor mediasi, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, yang berpotensi memengaruhi efektivitas komunikasi (Utama, 2025). Integrasi komunikasi organisasi dengan transformasi digital juga masih relatif terbatas dalam kajian empiris (Sipayung & Paramita, 2023).

Berdasarkan sintesis tersebut, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian yang menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif, tidak hanya melihat pengaruh komunikasi secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga mempertimbangkan strategi implementasi, peran faktor mediasi, serta konteks perubahan organisasi modern. Hal ini menjadi penting untuk menghasilkan wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana komunikasi di dalam organisasi dapat dioptimalkan dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang dinamis.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk secara sistematis menilai beragam studi yang berhubungan dengan penerapan komunikasi dalam organisasi di sektor swasta. Pemilihan pendekatan SLR dilakukan karena memberikan kesempatan untuk melaksanakan identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur dengan cara yang terstruktur, jelas, dan dapat diulang.

Tahapan penelitian mengikuti prosedur PRISMA (Item Pelaporan yang Disukai untuk Tinjauan Sistematis dan Meta-Analisis), yang terdiri dari beberapa langkah, termasuk identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi. Pada fase identifikasi, peneliti melakukan pencarian artikel melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Garuda, dan jurnal nasional yang telah terakreditasi dengan memanfaatkan kata kunci: komunikasi organisasi, organizational communication, dan komunikasi dalam organisasi di perusahaan swasta.

Tahap *screening* dilaksanakan dengan menyaring artikel berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan relevansinya dengan topik penelitian. Selanjutnya, pada tahap *eligibility*, artikel yang berhasil melewati seleksi awal ditinjau secara lebih menyeluruh melalui pembacaan teks lengkap.

Berdasarkan proses tersebut, diperoleh sejumlah artikel yang memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut hingga menghasilkan 6 artikel utama yang digunakan dalam kajian ini.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2021–2026, (2) membahas komunikasi organisasi dalam konteks perusahaan, khususnya sektor swasta, (3) menggunakan metode penelitian yang jelas (kualitatif, kuantitatif, atau *mixed methods*), dan (4) tersedia dalam teks lengkap serta ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel yang tidak relevan dengan topik komunikasi organisasi, (2) artikel non-ilmiah seperti opini atau blog, (3) artikel yang tidak memiliki akses teks lengkap, serta (4) penelitian dengan data atau metodologi yang tidak jelas.

Data dari artikel yang dipilih lalu dianalisis dengan menerapkan teknik sintesis tematik. Proses analisis dilakukan melewati beberapa langkah, yaitu: (1) pengambilan data penting dari setiap artikel, yang mencakup tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan hasil utama; (2) pengelompokan temuan berdasarkan tema yang relevan, seperti tipe komunikasi organisasi, faktor-faktor yang berpengaruh, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai; serta (3) interpretasi dan perbandingan hasil-hasil penelitian untuk mencari pola, kesamaan, dan perbedaan dalam temuan.

Hasil dari sintesis tersebut kemudian dipresentasikan dalam bentuk narasi untuk menyajikan pemahaman yang menyeluruh tentang peran komunikasi organisasi di perusahaan swasta. Metode ini diharapkan mampu menghasilkan analisis yang lebih dalam dan sistematis dibandingkan penjelasan yang sederhana, sehingga memperkuat kontribusi akademis dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui kanal Google Scholar, ditemukan 6 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan penelitian yang dipublikasikan antara tahun 2022 hingga 2026, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.
Jurnal Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil & Temuan
1.	(Chiandita, Suparman, Saleh, Harpin, Manisy, Maharani, Widia, & Azzahra, 2024)	Komunikasi Organisasi dalam Mendorong Kinerja Karyawan pada Divisi Corporate and Government Trans TV.	Peneliti ini menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan fokus pada studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, pengamatan, dan pengumpulan dokumen, kemudian dianalisis dengan mengkompilasi data, menyajikan, dan menarik kesimpulan.	Hasil studi menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi (baik vertikal, horizontal, diagonal) memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Komunikasi yang terbuka menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, memuluskan kolaborasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan mengurangi terjadinya konflik
2.	(Sari, Yazid dan Rummyeni, 2024)	Pola Komunikasi Organisasi Dalam Bisnis	Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu menggambarkan	Hasil studi menunjukkan bahwa sruktur komunikasi organisasi terbagi menjadi komunikasi yang bersifat formal dan informal, serta

		Warehouses And Distribution Perusahaan Multinasional PT. Maersk Indonesia.	secara langsung keadaan komunikasi organisasi di lapangan. Informasi diperoleh melalui pengamatan, interaksi dengan karyawan, serta pengumpulan dokumen untuk memahami cara pola komunikasi berlangsung dalam kegiatan sehari hari di tempat kerja	meliputi komunikasi secara vertikal, horizontal, dan diagonal memanfaatkan teknologi seperti Microsoft Teams, email, dan WhatsApp. Hambatan komunikasi meliputi perbedaan budaya, bahasa, aksen, serta stereotip, yang berpotensi menimbulkan miskomunikasi dalam lingkungan kerja multinasional.
3.	(Rifqi Aulia & Cindoswari, 2025).	Pengaruh komunikasi organisasi Terhadap kinerja karyawan di Perusahaan JMS Batam.	Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. ini meneliti sejauh mana 1 variabel berhubungan dengan variabel lain. penelitian ini terdiri dari 2.179 karyawan PT jms batam, dengan 96 sampel responden yang dipilih, dan data yang didapatkan melalui kuesioner.	Karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, dikarenakan ada respon positif mengenai instruksi kerja yang jelas, penjelasan tugas tugas dari atasan dll. karyawan memberikan penilaian sangat positif terhadap komunikasi organisasi baik komunikasi vertikal, horizontal, maupun diagonal, komunikasi organisasi memberikan kontribusi besar pada karyawan.
4.	(Purnama, Anisti, & Mutiah, 2025)	Implementation of Organizational Communication Strategies in Improving Employee Performance	Peneliti ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan cara pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumentasi untuk menganalisis data digunakan analisis tematik dan triangulasi guna menjamin keabsahan data yang diperoleh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Komunikasi horizontal sudah berjalan baik dalam mendukung kerja sama, namun komunikasi vertikal masih perlu ditingkatkan agar lebih dua arah dan terbuka.
5.	(Wattimena, & Pattimahu, 2022)	Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian kualitatif deskriptif dengan informan dipilih secara purposive, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi,	Hasil analisis menunjukan bahwa interaksi dalam kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan performa para karyawan. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja

		Pada Perusahaan Harian Ambon	dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan model interaktif (reduksi, penyajian, kesimpulan).	yang nyaman, memperlancar tugas, serta memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan. Bentuk komunikasi yang digunakan meliputi komunikasi lisan dan tertulis. Komunikasi yang efektif juga memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan karena adanya penyampaian informasi yang jelas dan koordinasi yang baik. Selain itu, komunikasi dalam organisasi didukung oleh unsur otoritas, spesialisasi, dan aturan yang membuat sistem kerja berjalan teratur. Secara keseluruhan, komunikasi yang berjalan dengan baik terbukti meningkatkan koordinasi, pengawasan, serta efektivitas kerja dalam organisasi
6.	(Dewi, Bani, & Kartini, 2025)	Implementasi Komunikasi Organisasi dalam Mendukung Kinerja Karyawan PT. AMS Medika Healthcare.	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena secara mendalam. Data diambil melalui observasi, wawancara yang mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahap reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik mampu memperlancar koordinasi antar bagian, meningkatkan kolaborasi tim, serta mendorong produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis enam artikel yang disintesis, apabila dilihat dari sisi pola, seluruh penelitian mengindikasikan adanya dominasi komunikasi yang bersifat vertikal, horizontal, dan diagonal, yang semakin diperkuat dengan pemanfaatan teknologi digital. Ini menunjukkan adanya pergeseran menuju sistem komunikasi yang lebih lentur, transparan, dan dapat beradaptasi dengan perubahan dalam dunia kerja masa kini. Di samping itu, eksistensi komunikasi yang formal dan informal juga menggambarkan bahwa organisasi tidak hanya bergantung pada struktur resmi, tetapi juga pada interaksi sosial untuk mendukung kelancaran proses kerja. Pola komunikasi yang terbuka dan dua arah tersebut menjadi fondasi penting dalam menciptakan pemahaman yang selaras antara atasan dan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dari segi dampak, hasil penelitian dengan konsisten mengungkapkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan melibatkan partisipasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, koherensi kerja, serta kualitas hubungan antar individu di dalam organisasi. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi tidak selalu bersifat langsung dan utama, tetapi dipengaruhi oleh variabel yang bertindak sebagai mediator seperti kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berfungsi sebagai pendorong yang efektivitasnya sangat tergantung pada keadaan internal organisasi. Selain itu, kurangnya keterbukaan dalam komunikasi vertikal juga menjadi penghambat dalam menciptakan interaksi dua arah yang optimal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan komunikasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan saluran, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan pemahaman antarindividu.

Dari segi pengaruh, hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa variasi hasil di dalam studi dapat diuraikan melalui perbedaan konteks organisasi, seperti perbedaan antara perusahaan domestik dan internasional, serta metode penelitian yang diterapkan, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Selain itu, tingkat keterbukaan budaya di dalam organisasi dan cara kepemimpinan juga menjadi elemen kunci yang memengaruhi efektivitas komunikasi. Konsekuensi dari penemuan ini menekankan bahwa komunikasi dalam organisasi harus dilihat sebagai sebuah sistem yang rumit dan tergantung pada konteks. Maka dari itu, organisasi tidak hanya perlu memperbaiki cara komunikasi, tetapi juga perlu mengelola budaya, kepemimpinan, serta suasana kerja agar komunikasi dapat memberikan pengaruh yang maksimal terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review (SLR)*, disimpulkan bahwa komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan swasta. Komunikasi yang efisien, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal, dapat menciptakan kejelasan informasi, memperbaiki koordinasi dalam bekerja, serta memperkuat hubungan antara atasan dan bawahannya.

Hasil dari kajian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi tidak bekerja sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi komunikasi. Selain itu, komunikasi dalam organisasi bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja dan mutu kerjasama tim.

Perusahaan dianjurkan untuk merancang sistem komunikasi yang lebih fleksibel dan transparan dengan memanfaatkan teknologi digital serta menciptakan budaya organisasi yang mendorong pertukaran informasi secara efisien.

Implikasi dari penelitian ini yakni dalam kebijakan organisasi perlu adanya perumusan strategi komunikasi internal yang terencana, termasuk pedoman komunikasi, pelatihan komunikasi untuk para pemimpin dan karyawan, serta penilaian secara rutin terhadap efisiensi komunikasi. Kebijakan mesti juga mendukung terciptanya suatu kerja yang partisipatif, dimana karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan, umpan balik, dan informasi dengan bebas

Dari sudut pandang penelitian, penting untuk melakukan pengembangan studi yang lebih komprehensif dengan pendekatan beragam, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, guna menilai peran elemen mediasi seperti kepemimpinan, budaya perusahaan, dan digitalisasi. Aspek ini sangat penting agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendetail tentang bagaimana komunikasi organisasi dapat dioptimalkan di berbagai situasi perusahaan.

Penelitian berikutnya diharapkan mampu mengeksplorasi lebih jauh mengenai kontribusi faktor mediasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan transformasi digital dalam konteks komunikasi dalam organisasi dengan memanfaatkan pendekatan yang lebih bervariasi. Dengan

demikian, komunikasi dalam organisasi yang bersifat terbuka, partisipatif, dan terencana menjadi elemen esensial dalam mendukung efektivitas serta produktivitas di perusahaan swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina purnama, et. al. (2025). Implementation Of Organizational Communication Strategies In Improving Employee Performance. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(November), 424–431.
- Aulia, A. R., & Cindoswari, A. R. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jms Batam*.
- Chiandita, R., Saleh, A., Tri Harpin, R., Manisyah, N., Zahra Maharani, K., Widia, A., & Azzahra, M. (2024). Komunikasi Organisasi Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Pada Divisi Corporate and Government Trans Tv. *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 5, 27–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.47453/>
- Dewi, N. N. C., Bani, D. D., & Kartini, N. K. (2025). Implementasi komunikasi organisasi dalam mendukung Kinerja karyawan pt. Ams medika healthcare. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(2), 1089–1098. <https://doi.org/10.46799/jsa.v6i2.2109>
- Dian Prasetya, D. A. Z. (2025). Analisis Penerapan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Di PT. Duta Palma Nusantara, Kuantan Singingi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 92–98.
- Mahendra, A., & Putra, P. (2025). Studi Kasus Komunikasi Organisasi Di Perusahaan Startup Berbasis Teknologi. *Economica Insight*, 1(2), 38–43. <https://doi.org/10.71094/ecoin.v1i2.91>
- Monika, K. (2024). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Keihin indonesia. *Prosiding Senama*, 4(1), 1–10. <https://prosenama.upnjatim.ac.id/index.php/prosenama/article/view/64>
- Mumtaz, N. M., Salsabila, V. Z., & Merdekawati, J. (2024). Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sandimas Intimitra Bekasi. *Karimah Tauhid*, 3(8), 9389–9399. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i8.14565>
- Pratiwi, M. (2023). Penerapan Komunikasi Organisasi dalam Membangun Perilaku Organisasi yang Efektif pada PT. Eos Maju Bersama. *Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i1.3450>
- Sari, M. Y., Yazid, T. P., & Rummyeni, R. (2024). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Bisnis Warehouses and Distribution Perusahaan Multinasional PT. Maersk Indonesia. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 7(2), 1331–1337. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i2.27559>
- Sipayung, C. P., & Paramita, S. (2023). *Komunikasi Organisasi dalam Proses Rekrutmen Karyawan pada Perusahaan Startup Qoala*. 145–152.
- Utama, P. (2025). Komunikasi Organisasi Dalam Pt Mitra Megah Tulungagung. *Jurnal System*, 4(8), 5511–5518. <https://doi.org/https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Wattimena, D., & Pattimahu, M. A. (2022). peran komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan harian ambon ekspres. *Jurnal Mediasi*, 1(2), 88–92.
- Yonahar, K., Suardhita, N., & Fitria, N. (2025). Strategi Komunikasi Organisasi Lingkungan Kerja Gtrust Consultancy untuk Meningkatkan Solidaritas Tim. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7963–7968. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3211>