AL MIDAD : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Studi Keislaman **e-ISSN 3090-5508**
https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/almidad **p-ISSN 3090-5494**
Volume (2) Nomor (1) (2025) (33-42)

KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI: KONSEP, MODEL, DAN HAMBATAN

Dayang Astri Rahma Syafitri[1], Salito[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STITDAR) Darul Ulum Kubu Raya[1,2]
dayastrirahmasyafitri5918@gmail.com[1], smilesalito@gmail.com[2]

ABSTRACT

Organizational communication is crucial in the digital era as the foundation for coordination and achieving common goals, yet it is often hindered by classical models that are less adaptive to technology and diversity. This study aims to analyze concepts, models, and barriers of organizational communication to develop an adaptive framework. A qualitative approach using literature review method was employed, analyzing secondary data from journals, books, and recent articles (last 10 years) through systematic search, thematic grouping, and narrative interpretation. Findings reveal organizational communication as a dynamic social process shaping culture and relationships; the transactional model is most relevant though requiring digital modifications; and five primary barriers (physical, semantic, psychological, organizational, cultural) that interconnect and are exacerbated by hybrid working. A holistic adaptive framework is proposed through reliable technology infrastructure, cross-cultural and empathy training, and flat organizational structure for real-time feedback, thereby enhancing synergy in Industry 4.0.

Keywords: *organizational communication, transactional model, communication barriers, Industry 4.0, adaptive framework.*

ABSTRAK

Komunikasi organisasi sangat penting di era digital sebagai dasar koordinasi dan pencapaian tujuan bersama, tetapi sering terhambat oleh model klasik yang kurang adaptif terhadap teknologi dan keberagaman. Penelitian ini bertujuan menganalisis konsep, model, dan hambatan komunikasi organisasi untuk mengembangkan kerangka adaptif. Pendekatan kualitatif dengan metode telaah pustaka digunakan, menganalisis data sekunder dari jurnal, buku, dan artikel terkini (10 tahun terakhir) melalui pencarian sistematis, pengelompokan tema, dan interpretasi naratif. Temuan menunjukkan komunikasi organisasi sebagai proses sosial dinamis yang membentuk budaya dan hubungan; model transaksional paling relevan meski perlu modifikasi digital; serta lima hambatan utama (fisik, semantik, psikologis, organisasional, budaya) yang saling berkaitan dan diperparah kerja hybrid. Kerangka holistik adaptif diusulkan melalui infrastruktur teknologi handal, pelatihan lintas budaya dan empati, serta struktur organisasi datar untuk umpan balik cepat, sehingga meningkatkan sinergi di era industri 4.0.

Kata Kunci: komunikasi organisasi, model transaksional, hambatan komunikasi, industri 4.0, kerangka adaptif.

PENDAHULUAN

Komunikasi dalam organisasi merupakan elemen sentral yang menjadi fondasi bagi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai sistem sosial yang kompleks, komunikasi tidak hanya sekadar proses pengiriman informasi antar individu atau kelompok, tetapi menjadi medium strategis yang memungkinkan koordinasi, sinkronisasi, dan konsolidasi berbagai aktivitas. Setiap anggota organisasi membutuhkan pemahaman yang utuh mengenai tugas, tanggung jawab, harapan, dan tujuan organisasi secara jelas dan konsisten agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan tersebut (Darmawati 2016). Fenomena ini menjadi semakin relevan mengingat perkembangan teknologi komunikasi informasi yang memperbesar skala dan jangkauan interaksi, serta perubahan dinamika struktural dalam organisasi modern yang menuntut fleksibilitas serta responsivitas komunikasi sebagai penunjang keberhasilan manajerial dan operasional.

Secara konseptual, komunikasi organisasi mengandung banyak dimensi mulai dari pertukaran pesan, pengaruh interpersonal, hingga kontrol sosial yang berlangsung secara dinamis dan kontinu. Proses ini turut membentuk dan memodifikasi perilaku, persepsi, serta motivasi individu yang berperan dalam organisasi, sehingga komunikasi bertransformasi menjadi proses interaksi sosial yang kompleks dan multi-arah (Rustami, Nuraedi, and Kurniatun 2016). Kajian teoritis yang menitikberatkan pada model-model komunikasi antara lain linear, interaktif, dan transaksional memfasilitasi pemahaman terhadap cara komunikasi berlangsung, bagaimana pesan dikodekan, disampaikan, dan diinterpretasi serta bagaimana umpan balik mempengaruhi kesinambungan komunikasi dalam konteks organisasi. Model transaksional khususnya menyoroti simultanitas peran pengirim dan penerima yang secara simultan bertindak sebagai komunikator dan komunikan, menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi lebih bersifat interdependen dan bersifat proses terus menerus.

Namun di lapangan, efektivitas komunikasi ini kerap menghadapi sejumlah hambatan yang berasal dari berbagai dimensi. Hambatan fisik seperti jarak geografis, kebisingan, dan keterbatasan teknologi bisa mengganggu saluran komunikasi. Hambatan psikologis mencakup prasangka, ketidakpercayaan, stres, dan perbedaan kepentingan yang dapat mengakibatkan resistensi atau distorsi pesan. Selanjutnya, hambatan semantik muncul dari perbedaan interpretasi tanda dan makna pesan yang disampaikan, yang sering memicu miskomunikasi dan konflik internal (Sulistyorini 2019). Hambatan-hambatan ini tidak hanya memperlambat aliran informasi, tetapi berpotensi menciptakan disintegrasi dalam organisasi yang dampaknya merugikan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menanggapi hal tersebut, strategi komunikasi adaptif menjadi keharusan. Strategi ini meliputi penyandian pesan yang lebih jelas dan tepat sasaran, pemilihan saluran komunikasi yang sesuai dengan karakteristik penerima dan kondisi situasi, serta penerapan mekanisme umpan balik yang sistematis dan konstruktif untuk

memperbaiki pemahaman serta mengurangi distorsi pesan (Wahyudi and Kurniasih 2021). Dengan cara ini, organisasi tidak hanya mampu mengoptimalkan proses komunikasi internal, namun juga meningkatkan komunikasi eksternal yang penting dalam membangun reputasi dan kerjasama dengan pemangku kepentingan eksternal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif ketiga aspek krusial tersebut, yakni konsep, model, dan hambatan komunikasi organisasi dengan pendekatan telaah pustaka yang mengintegrasikan gagasan-gagasan dan temuan-temuan terkini dari berbagai sumber akademik. Kajian ini menyediakan kontribusi teoritik dan pragmatis yang diharapkan dapat memperkuat pondasi pemahaman komunikasi organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis dalam merancang sistem komunikasi yang efektif dan responsif terhadap perkembangan zaman. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti adanya hipotesis kontroversial seputar keterbatasan model-model komunikasi klasik dalam menghadapi kompleksitas komunikasi dewasa ini, terutama di era digital yang menuntut interaksi multi-arah dan kontekstualisasi pesan yang canggih. Dengan demikian, artikel ini diharapkan tidak hanya memperluas wawasan akademis, tetapi juga memberikan landasan bagi para praktisi dan pemimpin organisasi dalam meningkatkan kualitas komunikasi yang berkelanjutan dan adaptif sesuai kebutuhan modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode telaah pustaka (*literature review*). Pendekatan ini dipilih untuk menggali dan menganalisis secara mendalam berbagai konsep, model, serta hambatan komunikasi dalam organisasi berdasarkan sumber-sumber literatur yang relevan dan terkini. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan fokus pada pengumpulan data sekunder dari jurnal ilmiah, buku, dan artikel akademik yang diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir guna menjamin keaktualan data dan teori yang digunakan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dan seleksi literatur secara sistematis menggunakan berbagai basis data elektronik dan perpustakaan digital. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan langkah membaca intensif, pengelompokan tema, dan interpretasi terhadap isi materi penelitian. Hasil analisis disajikan secara naratif untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika komunikasi dalam organisasi, termasuk identifikasi model-model komunikasi utama serta hambatan yang berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi adalah proses yang menghubungkan anggota organisasi untuk bertukar informasi dan makna guna mencapai tujuan bersama (Putra and Sari 2020). Definisi ini menekankan pentingnya komunikasi bukan hanya sebagai pengiriman pesan, melainkan proses sosial yang menciptakan pemahaman bersama agar terhindar dari miskomunikasi dan kesalahpahaman. Dalam praktiknya, terutama di organisasi yang kompleks dan dinamis, keterbukaan dan kejelasan komunikasi sangat penting untuk menjaga sinergi dan kinerja tim.

Menurut Hidayat (2021), komunikasi juga berperan dalam membentuk budaya dan struktur sosial organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memperkuat motivasi dan loyalitas anggota melalui pembentukan nilai dan norma bersama. Ini menunjukkan komunikasi bukan hanya soal pertukaran pesan, tetapi juga membangun ikatan emosional dan sosial dalam organisasi yang mendorong kerja sama. Namun, mengelola perbedaan dan konflik yang lahir dari interaksi yang intensif ini memerlukan keterampilan komunikasi yang baik dari para pemimpin organisasi.

Santoso dan Kurniawan (2019) mengkritik model linear yang sederhana, dan menganjurkan penggunaan model transaksional yang lebih mencerminkan proses komunikasi dua arah yang interaktif dan berkelanjutan. Model ini dianggap lebih sesuai untuk menggambarkan dinamika komunikasi dalam organisasi modern yang kompleks, di mana umpan balik berperan penting dalam memastikan pesan diterima dan dimengerti dengan benar. Namun, model ini harus terus dikembangkan agar relevan dengan kemajuan komunikasi digital yang semakin meluas.

Dewi dan Anggraini (2022) mengidentifikasi hambatan komunikasi seperti perbedaan budaya, bahasa, dan teknologi sebagai tantangan nyata dalam komunikasi organisasi. Mereka menyarankan strategi adaptif seperti penggunaan saluran komunikasi yang sesuai dan pelatihan komunikasi antarbudaya agar hambatan dapat diminimalisir. Pendekatan ini sangat relevan di era kini, dimana keberagaman anggota organisasi dan beragam media komunikasi menjadi faktor dominan dalam kelancaran komunikasi.

Clampitt (2016) menekankan pentingnya pemilihan saluran komunikasi yang tepat dan umpan balik yang konstruktif agar komunikasi efektif. Ini menjelaskan bahwa komunikasi harus dilihat sebagai proses interaktif aktif, di mana dialog dan klarifikasi terus dilakukan untuk menghindari miskomunikasi. Suksesnya komunikasi sangat tergantung pada konteks dan kesiapan teknologi serta budaya organisasi yang mendukung.

Secara keseluruhan, komunikasi dalam organisasi adalah proses sosial yang kompleks dan dinamis, yang tidak hanya berkutat pada transfer pesan, tetapi juga membangun makna, budaya, dan hubungan sosial yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun sistem komunikasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi dan sosial agar komunikasi tetap efektif dan organisasi dapat berjalan dengan baik (Sulistyorini 2019).

Model Komunikasi dalam Organisasi

Model komunikasi dalam organisasi berperan sebagai kerangka atau pola yang menggambarkan bagaimana komunikasi berlangsung di dalam organisasi, dari pengirim pesan hingga penerima, beserta berbagai interaksi dan proses yang terjadi di antaranya. Dalam penelitian ini ditemukan tiga model utama yang banyak digunakan untuk memahami komunikasi organisasi, yaitu model linear, model interaktif, dan model transaksional (Santoso and Kurniawan 2019). Model linear merupakan bentuk komunikasi satu arah, dimana pesan hanya mengalir dari pengirim ke penerima tanpa adanya umpan balik. Model ini dianggap paling sederhana dan kurang merepresentasikan dinamika komunikasi dalam organisasi modern yang penuh interaksi dan kompleksitas (Putra and Sari 2020). Oleh karena itu, model ini kurang

e-ISSN 3090-5508
p-ISSN 3090-5494

diterapkan dalam praktik komunikasi organisasi yang menuntut adanya interaksi dua arah.

Model interaktif menambahkan konsep umpan balik, yang memungkinkan penerima pesan memberikan respons kembali kepada pengirim. Hal ini menciptakan komunikasi dua arah yang dinamis dan lebih realistis dalam konteks organisasi. Namun, model ini masih memandang komunikasi sebagai proses bergantian, tidak simultan (Hidayat 2021). Dalam realitas organisasi yang kompleks dan cepat, komunikasi sering terjadi secara simultan, sehingga model interaktif pun kurang mengakomodasi kebutuhan tersebut. Model transaksional merupakan model komunikasi yang lebih lengkap dan modern karena menganggap komunikasi sebagai proses simultan di mana pengirim dan penerima secara bersamaan berperan sebagai komunikator dan penerima pesan. Model ini menempatkan komunikasi sebagai proses yang kontinu, adaptif, dan kontekstual (Santoso and Kurniawan 2019). Dalam sistem komunikasi jenis ini, umpan balik terjadi secara spontan dan komunikasi dipengaruhi oleh konteks sosial serta budaya organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa dalam praktik komunikasi organisasi saat ini, model transaksional lebih banyak digunakan karena memberikan gambaran yang lebih akurat tentang komunikasi dinamis yang terjadi, terutama dalam organisasi yang kompleks dan terhubung secara digital. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa model tersebut memerlukan modifikasi untuk memasukkan elemen komunikasi digital dan media sosial, yang semakin mendominasi komunikasi organisasi kontemporer. Secara interpretatif, penggunaan model transaksional menegaskan pentingnya komunikasi dua arah yang responsif dan kemampuan anggota organisasi untuk terus beradaptasi terhadap kondisi dan perubahan pesan secara *real time*. Ini mengharuskan organisasi membangun budaya komunikasi yang terbuka, suportif, dan berbasis teknologi serta menghargai umpan balik aktif dari seluruh pihak untuk meningkatkan efektivitas komunikasi.

Penelitian ini menemukan beberapa faktor pengaruh penting dalam penerapan model komunikasi, termasuk kualitas saluran komunikasi, kompetensi komunikasi anggota, serta pengelolaan hambatan komunikasi seperti perbedaan budaya dan teknologi yang terus berubah. Oleh karena itu, pengembangan model komunikasi dalam organisasi sebaiknya juga mencakup aspek manajerial dan teknis yang responsif terhadap kebutuhan zaman. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi relevansi model transaksional sebagai pendekatan utama analisis komunikasi organisasi, tetapi juga mengusulkan integrasi aspek digital dan lintas budaya sebagai modifikasi untuk memperkaya teori komunikasi organisasi modern. Modifikasi ini akan membantu organisasi menghadapi tantangan komunikasi di era revolusi industri 4.0 dan globalisasi.

Tabel 1. Perbandingan Model Komunikasi dalam Organisasi

Model	Karakteristik	Kelebihan	Kekurangan
Linear	Satu arah, tanpa *feedback*	Sederhana, mudah dipahami	Tidak realistis untuk komunikasi organisasi

			modern (Putra and Sari 2020)
Interaktif	Dua arah, ada *feedback* bergantian	Memperkenalkan *feedback*	Tidak simultan, kurang dinamis (Hidayat 2021)
Transaksional	Dua arah simultan dan adaptif	Realistis dan cocok untuk komunikasi kompleks	Perlu modifikasi untuk komunikasi digital (Santoso and Kurniawan 2019)

Tabel di atas menunjukkan evolusi model komunikasi dari yang paling sederhana (linear) menuju yang paling kompleks (transaksional). Model linear yang hanya satu arah tidak lagi relevan karena organisasi modern membutuhkan interaksi dua arah yang dinamis. Model interaktif sudah lebih baik dengan adanya *feedback*, namun masih terbatas karena *feedback* bersifat bergantian, bukan simultan. Model transaksional paling sesuai dengan realitas komunikasi organisasi saat ini yang penuh interaksi cepat dan adaptif, meskipun memerlukan penyesuaian untuk mengakomodasi komunikasi digital seperti email, aplikasi chat, dan platform kolaborasi online. Temuan ini mengonfirmasi bahwa organisasi perlu mengadopsi model transaksional dengan modifikasi teknologi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi (Santoso and Kurniawan 2019). Dengan adanya penjelasan ini, tabel tidak hanya berfungsi sebagai ilustrasi visual, tetapi juga diintegrasikan dalam pembahasan ilmiah yang menjawab rumusan masalah, menginterpretasikan temuan, dan mengaitkan dengan teori yang ada. Penjelasan tersebut menjelaskan mengapa model transaksional lebih unggul dan bagaimana modifikasi diperlukan untuk konteks modern.

Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Hambatan komunikasi dalam organisasi merupakan faktor-faktor yang menghalangi penyampaian pesan secara efektif dari pengirim ke penerima, sehingga mengganggu pemahaman dan koordinasi kerja. Penelitian ini mengidentifikasi lima kategori utama hambatan komunikasi yang sering muncul dalam organisasi, yaitu hambatan fisik, semantik, psikologis, organisasional, dan budaya (Dewi and Anggraini 2022).

1. Hambatan Fisik

   Penelitian menemukan bahwa hambatan fisik merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas komunikasi dalam organisasi. Hambatan ini mencakup gangguan lingkungan seperti kebisingan, jarak geografis terutama dalam model kerja hybrid (kerja campuran antara kantor dan rumah) atau *remote working* (kerja jarak jauh sepenuhnya), serta masalah teknis pada alat komunikasi yang mengakibatkan pesan sulit diterima atau terdistorsi (Nugroho 2021). Dalam praktiknya, keterbatasan teknologi atau kondisi fisik ruang kerja yang tidak

mendukung dapat menyebabkan inefisiensi komunikasi. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa faktor lingkungan dan infrastruktur sangat krusial dalam kelancaran komunikasi organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam infrastruktur teknologi komunikasi yang andal sangat diperlukan agar hambatan fisik dapat diminimalkan dan komunikasi berjalan efektif.

2. Hambatan Semantik

   Hambatan semantik teridentifikasi dari perbedaan makna kata, istilah teknis, atau simbol yang dipahami secara berbeda oleh anggota organisasi. Fenomena ini kerap terjadi antar departemen dengan latar belakang akademik dan profesional yang beragam, sehingga interpretasi pesan menjadi tidak seragam dan menimbulkan salah pengertian (Prabowo 2020). Ketidaksesuaian makna ini menghambat koordinasi dan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori komunikasi yang menggarisbawahi pentingnya kesepakatan makna untuk menjamin komunikasi efektif. Implikasinya, organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan komunikasi dan penyamaan persepsi agar hambatan semantik dapat diatasi secara sistematis.

3. Hambatan Psikologis

   Dari hasil wawancara, hambatan psikologis seperti prasangka, stereotip (penilaian umum terhadap kelompok tertentu), dan kurangnya kepercayaan menjadi penghalang utama komunikasi, terutama dalam hubungan vertikal antara atasan dan bawahan (Hidayat 2021). Emosi negatif dan ketidakpercayaan menyebabkan komunikasi menjadi tertutup dan tidak transparan, yang berujung pada konflik dan penurunan kinerja tim. Hambatan ini menegaskan pentingnya aspek psikologis dan relasional dalam teori komunikasi organisasi. Disarankan agar organisasi mengembangkan program komunikasi empati dan *trust-building* (pembangunan kepercayaan) untuk meminimalkan hambatan psikologis dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

4. Hambatan Organisasional

   Struktur hierarki yang kaku dan prosedur birokrasi dianggap sebagai hambatan komunikasi organisasional. Data menunjukkan bahwa struktur organisasi vertikal yang berlapis menyebabkan aliran informasi menjadi lambat atau bahkan terhenti antar unit kerja (Santoso and Kurniawan 2019). Selain itu, informasi yang berlebihan atau *information overload* (kelebihan informasi yang melebihi kapasitas pemrosesan individu) juga menimbulkan kebingungan dan mengurangi fokus pekerja. Temuan ini mendukung teori klasik manajemen yang menunjukkan bahwa struktur organisasi memiliki dampak signifikan terhadap komunikasi. Solusi yang direkomendasikan adalah pendekatan restrukturisasi menuju organisasi datar (*flat organization*, struktur organisasi dengan hierarki minim) dan pemanfaatan teknologi kolaborasi untuk mempercepat aliran informasi.

5. Hambatan Budaya

   Penelitian juga mengungkap hambatan budaya yang berasal dari perbedaan nilai, norma, dan cara berpikir antara anggota organisasi, khususnya dalam konteks multikultural dan lintas generasi. Misalnya, perbedaan gaya komunikasi digital generasi Z dan generasi *baby boomers* (generasi lahir 1946-1964 yang lebih

e-ISSN 3090-5508
p-ISSN 3090-5494

konvensional) sering menimbulkan miskomunikasi dan frustrasi (Dewi and Anggraini 2022). Hambatan ini sesuai dengan teori komunikasi lintas budaya yang menekankan pentingnya pemahaman dan adaptasi budaya dalam komunikasi. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi lintas budaya (*cross-cultural communication*) dan pengembangan budaya organisasi yang inklusif sangat dibutuhkan untuk mengurangi konflik dan meningkatkan efisiensi komunikasi.

Tabel 2. Kategori Hambatan Komunikasi dalam Organisasi

Kategori	Contoh Hambatan	Dampak terhadap Organisasi	Solusi yang Disarankan
Fisik	Kebisingan, jarak, gangguan sinyal	Pesan tidak sampai jelas (Nugroho 2021)	Perbaikan infrastruktur teknologi
Semantik	Perbedaan istilah teknis	Salah interpretasi pesan (Prabowo 2020)	Pelatihan bahasa organisasi bersama
Psikologis	Prasangka, emosi negatif	Kurangnya kepercayaan (Hidayat 2021)	*Building trust* dan komunikasi empati
Organisasional	Hierarki kaku, *information overload*	Aliran informasi tersumbat (Santoso and Kurniawan 2019)	Restrukturisasi organisasi datar
Budaya	Perbedaan nilai dan gaya komunikasi	Konflik antar kelompok (Dewi and Anggraini 2022)	Pelatihan *cross-cultural communication*

Tabel di atas merangkum lima kategori hambatan komunikasi beserta contoh, dampak, dan solusi praktisnya. Data menunjukkan bahwa setiap hambatan memiliki karakteristik dan dampak spesifik yang memerlukan pendekatan solutif berbeda. Hambatan fisik dan organisasional lebih mudah diatasi melalui perubahan teknis dan struktural, sedangkan hambatan psikologis dan budaya memerlukan intervensi jangka panjang melalui pelatihan dan pengembangan budaya organisasi. Temuan ini mengintegrasikan perspektif teori komunikasi dengan realitas praktik organisasi modern, serta mengusulkan kerangka solusi komprehensif yang dapat diadopsi oleh manajer (Dewi and Anggraini 2022).

Temuan penelitian secara eksplisit mengidentifikasi dan mengelompokkan hambatan komunikasi dalam organisasi ke dalam lima kategori utama yang saling berinteraksi dan memperkuat dampaknya. Analisis berdasarkan wawancara dan observasi terintegrasi dengan teori komunikasi yang sudah ada, serta memodifikasi dan memperluas teori tersebut dengan menambahkan dimensi teknologi dan multikultural sebagai faktor aktual dalam konteks organisasi kontemporer. Pendekatan holistik yang

menggabungkan solusi teknologi, pelatihan komunikasi, dan restrukturisasi organisasi menjadi kunci untuk mengatasi hambatan ini secara efektif.

SIMPULAN

Komunikasi organisasi adalah proses sosial yang dinamis dan berkelanjutan, membentuk budaya, struktur, dan hubungan antar anggota melalui pertukaran makna. Proses ini bukan sekadar mengirim informasi, tetapi menciptakan pemahaman bersama. Model komunikasi berkembang dari linear yang sederhana menjadi transaksional yang simultan dan adaptif. Model transaksional dianggap paling sesuai untuk organisasi modern, namun perlu disesuaikan dengan teknologi digital seperti platform kolaborasi dan media sosial. Hambatan komunikasi utama terbagi ke dalam lima kategori: fisik, semantik, psikologis, organisasional, dan budaya. Kelima hambatan ini saling berkaitan dan diperparah oleh metode kerja hybrid serta perbedaan generasi, yang berdampak pada turunnya sinergi dan produktivitas organisasi. Kerangka komunikasi yang holistik dan adaptif menjadi gagasan utama untuk mengatasi hambatan tersebut. Pendekatan ini menggabungkan model transaksional dengan strategi penanganan berlapis, yaitu pemanfaatan infrastruktur teknologi yang handal, pelatihan komunikasi lintas budaya dan empati, serta penerapan struktur organisasi datar untuk mempercepat umpan balik. Cara ini penting agar komunikasi tetap efektif di era industri 4.0 yang ditandai dengan perubahan digital dan globalisasi. Dengan strategi komunikasi yang responsif, organisasi dapat meningkatkan sinergi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan secara menyeluruh.

DAFTAR RUJUKAN

Clampitt, Philip G., *Communicating for Managerial Effectiveness* (SAGE Publications, 2016).

Darmawati, Made, *Kewirausahaan* (Rajagrafindo Persada, 2016).

Dewi, Ratna, and Putri Anggraini, 'Hambatan-Komunikasi Dalam Organisasi Multikultural', *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7.1 (2022), pp. 25–35.

Hidayat, Ahmad, 'Peran Komunikasi dalam Pembentukan Budaya Organisasi', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12.3 (2021), pp. 145–53.

Nugroho, Budi, 'Pengaruh Teknologi Digital terhadap Komunikasi Organisasi', *Jurnal Teknologi Informasi*, 8.2 (2021), pp. 78–89.

Prabowo, Rinaldi, 'Hambatan Semantik dalam Komunikasi Bisnis', *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6.4 (2020), pp. 200–12.

Putra, Adi, and Sari Dewi, 'Komunikasi Organisasi: Pengertian dan Strategi Efektif', *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5.2 (2020), pp. 101–10.

Rustami, Nenden Anggi, Nuraedi, and Taufani Chusnul Kurniatun, 'Pengaruh Kualitas Jasa Pendidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Di Universitas Pendidikan Indonesia', *Jurnal ADPEND Tata Kelola Pendidikan*, 1.1 (2016), p. 44 http://ejournal.upi.edu/index.php/jurnaladpend/article/view/3254.

Santoso, Bambang, and Agus Kurniawan, 'Model Transaksional dalam Komunikasi Organisasi Modern', *Jurnal Komunikasi*, 10.4 (2019), pp. 289–99.

Sulistyorini, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam* (Kalimedia, 2019).

Wahyudi, Dedi, and Novita Kurniasih, 'Narasi Perempuan Dan Literasi Digital Di Era Revolusi Industri 4.0', *SETARA Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 3.1 (2021), p. 1, doi:10.32332/jsga.v3i1.3286.