

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
**Volume 3, Nomor 1, January 2025, P. 1121-1126**  
E-ISSN: 2986-6340  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14710137>

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komunitas Internal dan Kolaborasi Tim

**A. Munawir<sup>1\*</sup>, Wildan Anshori Hasibuan<sup>2</sup>, Aulia Rahman Destika<sup>3</sup>, Galih Ardi Kesuma<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

\*Email : [munawwirahmad236@gmail.com](mailto:munawwirahmad236@gmail.com)<sup>1</sup>, [wildan.ansori@uinsu.ac.id](mailto:wildan.ansori@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>, [auliarahmandestika@gmail.com](mailto:auliarahmandestika@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[galihardikusuma@gmail.com](mailto:galihardikusuma@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstract

*This article aims to explore the impact of organizational culture on internal communication and team collaboration through a qualitative approach with a literature review. The research examines various sources, including journals, books, and articles, that discuss the concepts of organizational culture, internal communication, and team collaboration. The analysis reveals that an organizational culture that supports transparency, openness, and appreciation for diversity contributes to improved internal communication and harmonious team collaboration. These findings highlight that a positive organizational culture can create a work environment that fosters team synergy and enhances overall organizational performance.*

**Keywords:** Organizational Culture, Internal Communication, Team Collaboration, Literature Review.

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menggali pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim melalui pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Penelitian ini mengkaji berbagai sumber terkait, termasuk jurnal, buku, dan artikel yang membahas konsep budaya organisasi, komunikasi internal, dan kolaborasi tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung transparansi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap keragaman berkontribusi pada peningkatan komunikasi internal yang efektif dan kolaborasi tim yang harmonis. Temuan ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung sinergi tim dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kolaborasi Tim, Studi Literatur, Sinergi Tim.

---

### Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang membentuk dinamika internal suatu perusahaan. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang ada dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi yang mampu mengelola dan memelihara budaya yang positif cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah komunikasi internal, yang memainkan peran penting dalam memperlancar aliran informasi dan membangun hubungan antar individu dalam organisasi.

Komunikasi internal yang efektif memungkinkan karyawan untuk saling berbagi informasi, ide, dan feedback yang konstruktif. Hal ini, pada gilirannya, mempengaruhi kualitas kolaborasi tim. Kolaborasi yang baik antara anggota tim tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat kerja sama dan pemecahan masalah secara bersama-sama. Oleh karena itu, hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kolaborasi tim menjadi sangat relevan dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Namun, meskipun banyak penelitian yang membahas pentingnya budaya organisasi dalam konteks organisasi secara umum, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim. Banyak organisasi, baik yang besar maupun kecil, sering kali mengalami kesulitan dalam menciptakan budaya yang mendukung kedua elemen tersebut. Tantangan yang dihadapi ini mencakup kurangnya keterbukaan, rendahnya tingkat kepercayaan antar anggota tim, serta hambatan-hambatan komunikasi yang terjadi akibat budaya yang tidak mendukung.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan dinamika pasar, kebutuhan akan komunikasi yang efektif dan kolaborasi tim yang produktif menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kedua elemen ini. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengoptimalkan budaya mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Dalam konteks yang lebih luas, budaya organisasi sering dianggap sebagai "penyaring" yang mempengaruhi berbagai proses dalam perusahaan, mulai dari pengambilan keputusan hingga cara kerja tim. Budaya ini dapat mempengaruhi pola interaksi antar anggota tim, baik dalam hal komunikasi formal maupun informal. Di beberapa organisasi, budaya yang kuat dan positif mampu menghubungkan individu yang berbeda latar belakang dan disiplin kerja untuk bekerja sama secara harmonis, sedangkan budaya yang lemah atau tidak mendukung dapat menciptakan jurang komunikasi dan konflik di dalam tim. Hal ini menciptakan tantangan bagi manajemen dalam menciptakan budaya yang tidak hanya mendukung tujuan jangka pendek, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk kolaborasi jangka panjang.

Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebuah organisasi yang menekankan nilai-nilai seperti keterbukaan, saling menghormati, dan tanggung jawab sosial akan mendorong karyawan untuk berbagi ide dan berkomunikasi dengan lebih terbuka. Sebaliknya, budaya yang mengedepankan hierarki yang ketat atau dominasi individu dapat menghambat proses komunikasi dan kolaborasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa budaya bukan hanya sekedar serangkaian nilai yang tertulis dalam dokumen, tetapi juga bagaimana nilai-nilai tersebut dihidupkan dalam praktik sehari-hari, yang langsung memengaruhi interaksi antar individu dan kinerja tim.

Seiring dengan semakin berkembangnya konsep kerja jarak jauh dan fleksibilitas dalam dunia kerja saat ini, pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim menjadi semakin signifikan. Perubahan ini membawa tantangan baru dalam menciptakan budaya yang mampu mendukung efektivitas komunikasi dan kolaborasi di era digital. Terlebih lagi, dengan adanya berbagai alat komunikasi dan platform kolaborasi online, tantangan untuk menjaga kualitas interaksi dan kolaborasi tim semakin kompleks. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki lebih lanjut bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi komunikasi internal serta kerja sama antar tim di tengah perubahan dinamika ini.

Dengan melihat aspek-aspek tersebut, semakin jelas bahwa budaya organisasi memainkan peran sentral dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang produktif. Tanpa adanya budaya yang mendukung kedua elemen tersebut, organisasi berisiko mengalami penurunan kinerja, bahkan ketidakharmonisan dalam tim. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan komunikasi internal serta kolaborasi tim untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperbaiki atau bahkan menghambat proses tersebut.

Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif memiliki potensi untuk memperbaiki komunikasi internal dalam organisasi yang multikultural atau memiliki struktur yang sangat beragam. Ketika nilai-nilai seperti keterbukaan dan keberagaman dihargai, komunikasi cenderung menjadi lebih lancar karena setiap individu merasa dihargai dan didengar. Hal ini sangat penting terutama dalam lingkungan kerja yang melibatkan berbagai generasi dan latar belakang profesional yang berbeda. Dalam kondisi tersebut, budaya yang mendukung komunikasi dua arah dan mendemonstrasikan empati akan memperkuat ikatan antar anggota tim, mengurangi kesalahpahaman, dan mempermudah aliran informasi yang vital bagi pencapaian tujuan bersama.

Namun, tantangan besar yang sering dihadapi oleh organisasi adalah memastikan bahwa budaya organisasi yang ingin dibangun sesuai dengan dinamika tim yang ada. Beberapa organisasi mungkin telah mengadopsi nilai-nilai budaya tertentu, tetapi implementasi yang tidak konsisten dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebijakan dan praktik sehari-hari. Hal ini dapat menghambat kolaborasi yang efektif karena anggota tim merasa bahwa nilai-nilai tersebut hanya ada di atas kertas dan tidak tercermin dalam tindakan. Dengan demikian, penting untuk menciptakan budaya yang konsisten, di mana komunikasi dan kolaborasi tidak hanya dianggap sebagai tugas, tetapi sebagai bagian dari identitas organisasi itu sendiri.

Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim melalui studi literatur yang komprehensif. Dengan menelusuri berbagai penelitian dan teori yang relevan, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang berperan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi dalam tim. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dan akademisi dalam memahami bagaimana budaya yang baik dapat mendukung alur komunikasi yang lancar serta kerja sama tim yang lebih produktif, terutama dalam menghadapi tantangan yang ada di dunia kerja yang terus berkembang.

## **KAJIAN TEORITIS**

Kajian teori mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim telah banyak dibahas dalam penelitian-penelitian terbaru di Indonesia. Menurut Suryanto (2020), budaya organisasi dapat dilihat sebagai kekuatan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, termasuk dalam cara berkomunikasi dan bekerja sama. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya yang kuat, seperti budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan transparansi, dapat mempercepat aliran informasi dan memfasilitasi kolaborasi antar tim. Dalam hal ini, budaya yang inklusif berperan penting dalam memperbaiki komunikasi dan meminimalkan potensi konflik di antara anggota tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Rahayu (2021) lebih menekankan pentingnya nilai-nilai budaya dalam mendukung komunikasi internal yang efektif. Budaya organisasi yang menekankan kepercayaan dan penghargaan terhadap keberagaman memungkinkan anggota tim untuk lebih mudah berinteraksi dan berbagi ide, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang terbuka dan tidak terhambat oleh hierarki yang kaku mendorong pengembangan ide-ide baru, yang merupakan kunci untuk kolaborasi yang efektif.

Selain itu, penelitian oleh Lestari (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang berbasis pada integritas dan kolaborasi dapat meningkatkan kemampuan tim dalam mengatasi masalah kompleks. Dalam organisasi dengan budaya seperti ini, anggota tim merasa lebih aman untuk mengungkapkan pendapat mereka tanpa takut dihukum atau diabaikan. Komunikasi yang sehat dan hubungan yang saling mendukung menciptakan suasana yang kondusif untuk kolaborasi, yang akhirnya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Penelitian oleh Fitriani (2021) berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap kinerja tim di sektor industri manufaktur. Dalam temuan ini, budaya organisasi yang mendukung kerja sama lintas departemen berperan penting dalam meningkatkan koordinasi dan mengurangi hambatan dalam proses komunikasi. Budaya yang memprioritaskan sinergi dan membangun saling pengertian antar tim meningkatkan efektivitas kolaborasi dan memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih cepat dan akurat, yang pada akhirnya mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Terakhir, dalam kajian oleh Wulandari (2020), disebutkan bahwa penerapan budaya organisasi yang mendukung penghargaan terhadap kontribusi individu dan keberagaman dalam tim dapat memperkuat komunikasi internal dan mempermudah kolaborasi. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang memberikan ruang bagi setiap anggota tim untuk berkembang dan memberikan kontribusi akan memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab, yang penting dalam menjaga kualitas komunikasi dan kerja sama tim. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya yang berorientasi pada kesejahteraan bersama akan memperkuat solidaritas dalam tim dan meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal.

## **1. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian yang ingin menggali pemahaman mendalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim. Studi literatur memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan berbagai informasi yang relevan dari berbagai sumber primer maupun sekunder, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan publikasi lainnya yang membahas topik ini. Dengan cara ini, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh wawasan teoritis yang komprehensif mengenai hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kolaborasi tim.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan pencarian sistematis terhadap publikasi-publikasi yang relevan dengan topik yang diteliti. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara

kualitatif dengan cara mengkategorikan dan mengklasifikasikan informasi yang ditemukan berdasarkan tema-tema yang relevan, seperti nilai-nilai budaya organisasi, praktik komunikasi internal, dan dampaknya terhadap kolaborasi tim. Proses ini melibatkan penyaringan dan pemilahan data berdasarkan kredibilitas dan relevansi sumber untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh adalah akurat dan dapat diandalkan.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan pendekatan interpretatif, di mana peneliti berusaha untuk menafsirkan makna dari setiap temuan yang ada dalam literatur yang dikaji. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola umum yang muncul terkait pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim. Hasil dari analisis literatur ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang produktif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komunikasi Internal**

Pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal sangat signifikan, karena budaya yang kuat dan mendukung akan menciptakan aliran komunikasi yang lebih terbuka dan efisien. Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang mengutamakan transparansi dan saling menghargai, anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi informasi, ide, dan umpan balik. Komunikasi internal yang terbuka ini memungkinkan anggota tim untuk lebih mudah berkoordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan mempercepat pengambilan keputusan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung, seperti budaya yang tertutup atau birokratis, dapat menciptakan hambatan komunikasi yang mengganggu kinerja tim.

Budaya organisasi yang mendukung komunikasi internal juga berperan dalam membentuk pola komunikasi antara pimpinan dan anggota tim. Dalam organisasi dengan budaya yang sehat, pimpinan tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mendengarkan masukan dan ide dari anggota tim. Hal ini memperkuat rasa percaya dan saling menghargai di antara anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja sama. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pimpinan untuk memberikan arahan yang lebih jelas dan tepat, serta memastikan bahwa informasi penting disampaikan secara efektif kepada seluruh anggota tim.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung komunikasi internal dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim. Ketika anggota tim merasa dihargai dan didengar, mereka cenderung lebih terlibat dalam proses kerja dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil tim. Komunikasi yang efektif juga menciptakan rasa kebersamaan yang lebih kuat, di mana anggota tim bekerja dengan tujuan yang sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam organisasi yang memiliki budaya komunikasi yang baik, anggota tim merasa lebih terhubung dengan visi dan misi organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

### **Peran Komunikasi Internal dalam Kolaborasi Tim**

Komunikasi internal memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kolaborasi tim, karena komunikasi yang efektif menjadi dasar bagi anggota tim untuk bekerja sama secara harmonis. Ketika komunikasi internal berjalan lancar, anggota tim dapat saling bertukar informasi dengan jelas dan tanpa hambatan, yang memungkinkan mereka untuk mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Dalam konteks kolaborasi, komunikasi internal yang efektif memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran dan kontribusi masing-masing, serta tujuan bersama yang harus dicapai.

Selain itu, komunikasi internal yang baik menciptakan ruang bagi anggota tim untuk berbagi ide, pendapat, dan solusi terhadap masalah yang dihadapi. Proses berbagi informasi ini sangat penting dalam kolaborasi, karena membantu memperkaya perspektif dan mempercepat pencapaian solusi. Ketika anggota tim merasa bebas untuk mengemukakan pendapat tanpa takut dihakimi, mereka akan lebih termotivasi untuk berkolaborasi dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Komunikasi yang terbuka juga memfasilitasi proses pemecahan masalah yang lebih kreatif dan inovatif, karena anggota tim dapat menggali lebih banyak ide dari berbagai sudut pandang.

Komunikasi internal yang baik juga memfasilitasi pengelolaan konflik dalam tim. Dalam setiap tim, pasti ada perbedaan pendapat dan perspektif. Namun, dengan komunikasi yang efektif, konflik-

konflik tersebut dapat diselesaikan dengan cara yang konstruktif. Ketika tim memiliki saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, mereka lebih mudah untuk menyelesaikan perbedaan pendapat tanpa mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif, di mana anggota tim merasa dihargai meskipun ada perbedaan.

Di sisi lain, komunikasi internal yang buruk dapat menghambat kolaborasi tim, karena informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas atau kesalahpahaman dapat menyebabkan kebingungannya anggota tim tentang apa yang perlu dilakukan. Tanpa komunikasi yang efektif, tim dapat terjebak dalam silo, di mana setiap anggota bekerja secara terpisah tanpa pemahaman yang jelas tentang tujuan dan peran satu sama lain. Oleh karena itu, peran komunikasi internal dalam kolaborasi tim sangat krusial, karena komunikasi yang baik memungkinkan tim untuk berkolaborasi dengan lebih efisien, mengurangi konflik, dan mencapai hasil yang lebih optimal.

### **Implikasi Praktis bagi Manajer dan Pemimpin Organisasi**

Implikasi praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi terkait dengan budaya organisasi, komunikasi internal, dan kolaborasi tim sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Pemimpin yang efektif harus memprioritaskan penciptaan dan pemeliharaan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menjadi contoh dalam menerapkan prinsip-prinsip komunikasi yang terbuka dan transparan. Ketika pemimpin menunjukkan sikap yang mendukung dialog terbuka, anggota tim akan lebih termotivasi untuk melakukan hal yang sama, yang berujung pada peningkatan efektivitas komunikasi internal dan kolaborasi tim.

Selain itu, pemimpin perlu memastikan bahwa saluran komunikasi internal berfungsi dengan baik dan dapat diakses oleh semua anggota tim. Hal ini mencakup penggunaan alat komunikasi yang memadai dan memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam diskusi. Pemimpin yang proaktif dalam memfasilitasi komunikasi akan menciptakan iklim yang lebih inklusif, di mana informasi mengalir dengan lancar dan tidak ada anggota yang merasa terpinggirkan. Ini akan mendorong peningkatan kolaborasi antar anggota tim, yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajer juga harus menyadari bahwa kolaborasi tim tidak hanya bergantung pada komunikasi yang lancar, tetapi juga pada pengelolaan konflik yang efektif. Dalam tim yang penuh dinamika, perbedaan pendapat dan sudut pandang merupakan hal yang wajar. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan dalam memfasilitasi diskusi yang sehat dan konstruktif, serta menangani perbedaan dengan cara yang tidak merusak hubungan tim. Dengan mengelola konflik secara positif, manajer dapat memastikan bahwa tim tetap fokus pada tujuan bersama dan bekerja dengan semangat yang sama.

Akhirnya, implikasi praktis lainnya adalah pentingnya pemimpin untuk terus memberikan pelatihan dan pengembangan bagi anggota tim, terutama terkait dengan keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, keterampilan ini menjadi semakin penting. Manajer dan pemimpin harus memastikan bahwa tim mereka dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja sama dengan baik dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Dengan menyediakan pelatihan yang tepat, organisasi dapat menciptakan tim yang lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulannya, budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap komunikasi internal dan kolaborasi tim dalam suatu organisasi. Budaya yang terbuka dan inklusif memungkinkan aliran informasi yang lebih lancar dan mengurangi hambatan komunikasi antar anggota tim. Ketika budaya organisasi mendukung keterbukaan, transparansi, dan rasa saling menghargai, anggota tim cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama dan berkontribusi secara aktif. Hal ini berdampak positif pada peningkatan efektivitas tim dalam mencapai tujuan bersama.

Namun, tantangan dalam membangun budaya yang mendukung kolaborasi tim tetap ada, seperti perbedaan nilai antar anggota dan hambatan komunikasi yang mungkin timbul akibat struktur hierarkis atau budaya yang lebih tradisional. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung kolaborasi sangat penting. Pemimpin yang dapat menjadi teladan dalam komunikasi terbuka dan inklusif akan mampu mendorong tim untuk lebih berkolaborasi dengan efektif.

Untuk itu, saran pertama adalah bagi manajer dan pemimpin untuk lebih fokus dalam menciptakan dan mempertahankan saluran komunikasi yang efektif, yang dapat digunakan oleh seluruh anggota tim tanpa terkendala hambatan struktural. Pemimpin harus mengurangi jarak komunikasi antar level hierarki, memberikan kesempatan kepada setiap anggota tim untuk menyuarakan ide dan pendapat mereka, serta memastikan bahwa informasi penting tersebar dengan jelas. Selain itu, pengelolaan konflik yang sehat perlu ditekankan untuk menjaga agar perbedaan pendapat tidak menjadi penghalang kolaborasi.

Saran kedua adalah pentingnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi dan kolaborasi bagi anggota tim. Melalui pelatihan ini, anggota tim akan lebih siap menghadapi dinamika tim dan dapat bekerja sama dengan lebih efisien. Organisasi yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi akan menghasilkan tim yang lebih solid dan inovatif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

## REFERENSI

- Ramadhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 11(1), 301-310.
- Aprinawati, A., Hutasoit, E., Milano, F., Rahma, K., Fauziah, S., & Khaira, I. (2024). Optimalisasi komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan: Studi literatur PT Dwi Indah. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 15026-15032.
- Syahputra, M. R., Munawwarah, T., Sani, D. A., Kholizah, N. A., & Siregar, N. K. (2024). DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERNAL DI SEKOLAH MIS NURUL FADHILAH. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 81-87.
- Amni, H. (2023). Analisis faktor internal yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel "XY". *Assets Journal: Management, Administration, Economics, And Accounting*, 1(2), 7-13.
- Fitriyah, L. A., Manasikana, A., Hakim, L., & Najiburrahman, N. (2024). PERAN PENTING KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG POSITIF. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 372-377.
- Oktavia, N., Amalia, M., Zahroh, A., Octavianti, O., Zahra, N. A., & Saridawati, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6).
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3), 62-68.
- Al Qusaeri, M. A., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114-123.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Kharis, K., & Fitriah, M. (2024). Strategi komunikasi internal key opinion leader (KOL) planner dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Vidio dot Com. *JP2N: Jurnal Pengembangan Dan Pengabdian Nusantara*, 1(3), 207-218.