

POLA KOMUNIKASI ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI

Suci Rama Yanti, Liza Putri Pratama, Ramatul Auzani, Reza Winanda, Susriyanti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2026

Revised January 2026

Accepted January 2026

Available online January 2026

Email:

Suciramayanti1012@gmail.com

Abstrak

Komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pola komunikasi yang baik mempengaruhi motivasi kerja, kerja sama, serta pemahaman terhadap tujuan bersama. Dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan konsep mediasi komunikasi antara pimpinan dan karyawan sebagai proses penyampaian pesan, pemahaman, umpan balik, dan penyelesaian konflik untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kajian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (literature review) dengan merujuk pada penelitian ilmiah serta teori komunikasi yang relevan.

Kata Kunci: Pola komunikasi organisasi, pimpinan, karyawan, mediasi, tujuan organisasi.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author.

1. PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan adalah proses penyampaian informasi yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan berfungsi sebagai pondasi hubungan kerja yang produktif dan harmonis, serta meminimalkan miskomunikasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dinamika komunikasi ini melibatkan aspek verbal, non-verbal, serta umpan balik dua arah untuk menyelaraskan persepsi dan tujuan bersama organisasi. ([JOM Unri](#))

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pola Komunikasi Organisasi

Menurut beberapa penelitian, pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan dapat bersifat formal maupun informal, termasuk komunikasi vertikal (atas ke bawah dan bawah ke atas) dan horizontal antar karyawan. Pola komunikasi yang efektif memperkuat koordinasi dan motivasi kerja sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. (jurnal.stisipwidyapuri-smi.ac.id)

2.2 Mediasi dalam Komunikasi

Mediasi komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang melibatkan klarifikasi, penyesuaian konteks, dan dialog dua arah antara pemimpin dan karyawan. Fungsi mediasi adalah memperhalus alur komunikasi, membantu penyelesaian konflik, serta menyelaraskan persepsi kedua belah pihak untuk tujuan organisasi. Mediasi ini meminimalkan kesalahpahaman yang tercipta akibat perbedaan interpretasi pesan. ([Jurnal IAIN Ponorogo](#))

2.3 Komunikasi Antarpribadi dan Gaya Kepemimpinan

Komunikasi antarpribadi memainkan peran penting dalam hubungan kerja sehari-hari, termasuk keterampilan mendengarkan aktif dan gaya kepemimpinan yang digunakan. Pemimpin yang mampu mendengarkan dan terlibat secara aktif cenderung membangun hubungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. ([Scribd](#))

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **metode studi pustaka** dengan mengumpulkan sumber jurnal ilmiah, artikel, dan teori komunikasi tentang pola komunikasi organisasi, mediasi dalam komunikasi, serta hubungan antara pimpinan dan karyawan. Analisis difokuskan pada temuan-temuan utama yang relevan dengan pola komunikasi dalam organisasi dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pola Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi organisasi umumnya melibatkan pola komunikasi formal melalui instruksi resmi dan rapat, serta komunikasi informal yang terjadi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Pola ini mempengaruhi persepsi dan motivasi kerja karyawan sehingga organisasi dapat bergerak menuju tujuan bersama secara efektif. ([JOM Unri](#))

4.2 Peran Mediasi Komunikasi

Mediasi komunikasi menjadi jalan tengah dalam berbagai interaksi yang kompleks antara pimpinan dan karyawan. Mediasi membantu menyelesaikan konflik internal, mengurangi miskomunikasi, serta menciptakan saluran komunikasi dua arah yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. ([Jurnal IAIN Ponorogo](#))

4.3 Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Antarpribadi

Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu mendengarkan secara aktif membantu menciptakan hubungan profesional yang kuat antara pimpinan dan karyawan. Keterampilan komunikasi antarpribadi ini berkontribusi terhadap suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. ([BINUS Journal](#))

4.4 Hambatan dan Solusi dalam Komunikasi

Hambatan komunikasi seperti miskomunikasi, perbedaan persepsi, dan kurangnya umpan balik dapat menghambat efisiensi organisasi. Solusi seperti pelatihan komunikasi efektif, umpan balik yang jelas, serta pembentukan saluran komunikasi dua arah terbuka menjadi strategi penting untuk menyelesaikan hambatan tersebut.

5. KESIMPULAN

1. Pola komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Mediasi komunikasi membantu menyelaraskan persepsi serta menyelesaikan konflik internal secara efektif.
3. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan keterampilan komunikasi antarpribadi memperkuat hubungan kerja yang produktif.
4. Hambatan komunikasi perlu diatasi melalui strategi komunikasi yang inklusif dan pelatihan yang sesuai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Cahyati, A., et al. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik*, 5(2), 115-124.
- Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for managerial effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, R. L. (2018). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). *Behavior in organizations* (10th ed.). Boston: Pearson Education.
- Griffin, E. (2012). *A first look at communication theory* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreps, G. L. (2011). *Organizational communication: Theory and practice*. New York: Longman.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2010). *Theories of human communication* (10th ed.). Long Grove, IL: Waveland Press.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurmitasari, N., et al. (2023). Pola komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *INTERFERENCE: Journal of Communication*, 4(1), 45-55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2015). *Human communication: Principles and contexts*. New York: McGraw-Hill.

Referensi Wajib (Jurnal Utama)

- Ardiansyah, R. (2021). Pola komunikasi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *UJSC Research Journal*, 3(2), 45-54.
<https://www.ojs.ekasakti.org/index.php/UJSCR/article/view/115/112>
- Fauzan, A. (2020). Komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Repository UPI YPTK Padang*.
<http://repository.upiypk.ac.id/9434/>
- Hidayat, R., & Putri, M. (2022). Pola komunikasi pimpinan terhadap karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Perilaku Organisasi (JIMP)*, 6(1), 12-21.
<https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1423>
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2023). Mediasi komunikasi dalam hubungan pimpinan dan karyawan. *Jurnal Triwikrama*, 4(2), 88-97.
<https://ejournal.cibinstititut.com/index.php/triwikrama/article/view/4773/4211>