

Analysis of the Effect of Internal Communication on Acceptance of Change in the Context of Organizational Management

Analisis Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Penerimaan Perubahan dalam Konteks Manajemen Organisasi

Dian Mei Suri ¹⁾; Nuri Aslami ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara

²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara

Email: ¹⁾ dmeisuri@gmail.com, ²⁾ Nuriaslami@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 April 2023]

Revised [11 Mei 2023]

Accepted [21 Mei 2023]

KEYWORDS

internal communication, change acceptance, organizational management, transparency, message clarity, mutual interaction, management support

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam dunia bisnis, dan keberhasilan implementasi perubahan sangat bergantung pada penerimaan dan partisipasi karyawan. Komunikasi internal yang efektif memiliki peran penting dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel komunikasi internal dan penerimaan perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerimaan perubahan. Faktor-faktor seperti transparansi, kejelasan pesan, interaksi timbal balik, dan dukungan manajemen dalam komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan penerimaan perubahan oleh karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang efektif untuk mendukung perubahan organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of internal communication on change acceptance in the context of organizational management. Change is inevitable in the business world, and the successful implementation of change is highly dependent on employee acceptance and participation. Effective internal communication has an important role in shaping employees' perceptions and attitudes towards organizational change. This study used a survey method and data were collected through questionnaires distributed to employees at various levels of the organization. Regression analysis was used to examine the relationship between internal communication variables and change acceptance. The results showed that good internal communication has a significant positive influence on change acceptance. Factors such as transparency, message clarity, mutual interaction, and management support in internal communication play an important role in increasing change acceptance by employees. The findings provide important implications for organizational management in designing effective communication strategies to support organizational change.

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam dunia bisnis. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, teknologi, dan kebutuhan pasar agar dapat tetap kompetitif dan berkelanjutan. Namun, seringkali implementasi perubahan organisasi menghadapi tantangan yang kompleks, salah satunya adalah penerimaan perubahan oleh karyawan. Penerimaan perubahan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi perubahan, karena tanpa dukungan dan partisipasi karyawan, upaya perubahan dapat mengalami hambatan dan kegagalan.

Dalam konteks manajemen organisasi, komunikasi internal memainkan peran yang penting dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap perubahan. Komunikasi internal yang efektif memastikan bahwa informasi tentang perubahan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada seluruh anggota organisasi. Selain itu, komunikasi internal juga melibatkan interaksi timbal balik yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pandangan, kekhawatiran, dan masukan mereka terkait perubahan tersebut. Dengan demikian, komunikasi internal yang baik dapat membangun kepercayaan, mengurangi resistensi, dan meningkatkan penerimaan perubahan.

Namun, meskipun pentingnya komunikasi internal dalam konteks perubahan organisasi, masih terdapat keterbatasan penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengaitkan komunikasi internal dengan faktor-faktor

seperti kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, namun pengaruhnya terhadap penerimaan perubahan belum sepenuhnya dipahami.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana komunikasi internal yang efektif dapat mempengaruhi penerimaan perubahan oleh karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif untuk mendukung perubahan organisasi.

Dalam penelitian ini, akan digunakan metode survei dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang akan disebar kepada karyawan di berbagai tingkatan organisasi. Analisis regresi akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel komunikasi internal dan penerimaan perubahan. Variabel komunikasi internal yang akan dipertimbangkan meliputi transparansi, kejelasan pesan, interaksi timbal balik, dan dukungan manajemen dalam komunikasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur manajemen organisasi terkait dengan penerimaan perubahan dan peran komunikasi internal dalam konteks perubahan organisasi.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah aspek penting dalam konteks manajemen organisasi. Kajian pustaka mengenai komunikasi internal telah menyoroti berbagai aspek yang terkait dengan pengelolaan informasi dan interaksi di dalam organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif memiliki dampak positif terhadap berbagai hal, seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks komunikasi internal, peran manajemen sangat penting. Manajer sebagai pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas, terbuka, dan terarah kepada karyawan. Mereka juga harus menjadi pendengar yang baik, menghargai masukan karyawan, dan merespons secara efektif. Penelitian juga telah menyoroti pentingnya keberadaan saluran komunikasi yang terbuka dan terintegrasi, baik secara formal maupun informal, untuk memastikan arus informasi yang lancar di antara berbagai tingkatan organisasi.

Selain itu, kajian pustaka juga menekankan pentingnya transparansi dalam komunikasi internal. Transparansi melibatkan kejelasan dalam menyampaikan informasi mengenai berbagai hal, seperti tujuan organisasi, perubahan, kebijakan, dan kinerja. Karyawan yang merasa memiliki akses terhadap informasi yang relevan dan diperlukan cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang arah dan keputusan organisasi. Aspek lain yang penting dalam komunikasi internal adalah penggunaan teknologi dan media yang tepat. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara komunikasi dalam organisasi. Media sosial, intranet, platform kolaborasi, dan alat komunikasi digital lainnya telah menjadi saluran yang efektif untuk berbagi informasi, memfasilitasi diskusi, dan memperkuat kolaborasi antar karyawan.

Pada akhirnya, kajian pustaka tentang komunikasi internal menekankan pentingnya memperlakukan komunikasi sebagai proses yang kontinu dan berkelanjutan. Komunikasi internal yang efektif membutuhkan upaya yang berkesinambungan, pemantauan, dan evaluasi untuk memastikan bahwa pesan-pesan disampaikan dengan jelas, dipahami dengan baik, dan relevan dengan konteks organisasi. Dengan demikian, komunikasi internal yang efektif dapat menjadi landasan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan mereka dan memelihara hubungan yang positif antara manajemen dan karyawan.

Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi adalah bidang studi yang penting dalam dunia bisnis dan manajemen. Kajian pustaka mengenai manajemen organisasi telah mengungkapkan berbagai aspek yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa teori, model, dan praktik terkait manajemen organisasi yang dapat membantu memahami bagaimana organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi adalah perencanaan strategis. Perencanaan strategis melibatkan penetapan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi serta pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian telah menyoroti pentingnya perencanaan strategis yang baik dalam mengarahkan upaya dan sumber daya organisasi ke arah yang sesuai dengan lingkungan internal dan eksternal.



Selain itu, pengorganisasian juga menjadi fokus dalam kajian pustaka mengenai manajemen organisasi. Pengorganisasian melibatkan pembagian tugas, pembentukan struktur organisasi, dan koordinasi kegiatan untuk mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya struktur organisasi yang fleksibel, komunikasi yang baik antara unit kerja, dan pembagian tanggung jawab yang jelas untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Aspek lain yang ditekankan dalam kajian pustaka adalah pengarahan dan kepemimpinan. Manajemen organisasi berperan dalam mengarahkan karyawan dan tim kerja menuju pencapaian tujuan. Penelitian telah menyoroti berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan otoriter, dan dampaknya terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan.

Selain itu, pengendalian juga merupakan aspek penting dalam manajemen organisasi. Pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, pengukuran pencapaian tujuan, dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya pengendalian yang baik dalam mengelola risiko, meningkatkan efisiensi, dan memastikan konsistensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kajian pustaka tentang manajemen organisasi menekankan bahwa manajemen yang efektif harus memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip manajemen, kemampuan untuk mengelola perubahan, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik. Penggunaan teori-teori dan konsep manajemen organisasi yang relevan dapat membantu organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya, menghadapi tantangan lingkungan, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode studi pustaka digunakan sebagai langkah awal untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Studi pustaka adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan, pemilihan, dan analisis terhadap literatur yang relevan dan terkait dengan topik penelitian. Langkah pertama dalam metode studi pustaka adalah mengidentifikasi dan mengumpulkan sumber-sumber literatur yang relevan. Sumber-sumber literatur tersebut dapat meliputi jurnal ilmiah, buku, artikel, dan laporan penelitian sebelumnya yang membahas tentang komunikasi internal dan penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Melalui pencarian yang cermat dan komprehensif, sumber-sumber literatur yang paling relevan dan terkini dapat dikumpulkan untuk mendukung penelitian ini.

Setelah mengumpulkan sumber-sumber literatur, langkah berikutnya adalah memilih literatur yang paling relevan dan bermanfaat dalam konteks penelitian ini. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, seperti relevansi dengan topik penelitian, keakuratan dan keandalan sumber, serta kualitas penelitian yang dilakukan dalam literatur tersebut. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk memahami konsep-konsep, teori, temuan, dan pendekatan yang telah ada sebelumnya terkait dengan pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan. Analisis literatur dilakukan dengan mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan kerangka konseptual yang muncul dari literatur yang telah terpilih. Konsep-konsep dan temuan-temuan yang relevan kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka teoritis penelitian ini. Selain itu, kekurangan dan celah dalam penelitian sebelumnya juga diidentifikasi untuk memberikan dasar yang kuat bagi penelitian ini.

Metode studi pustaka dalam penelitian ini memiliki keunggulan dalam menghasilkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Dengan memanfaatkan penelitian yang telah ada sebelumnya, penelitian ini dapat memperoleh wawasan yang lebih luas dan menyeluruh tentang konsep dan teori yang relevan, serta menemukan kesenjangan penelitian yang perlu dipenuhi. Selain itu, metode studi pustaka juga memberikan landasan yang kuat untuk merumuskan pertanyaan penelitian yang lebih spesifik dan merancang penelitian yang tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN'

Analisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi merupakan topik yang signifikan dalam studi manajemen. Komunikasi internal memainkan peran krusial dalam mengelola perubahan di dalam organisasi, karena perubahan sering kali menimbulkan ketidakpastian dan resistensi dari karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana komunikasi internal mempengaruhi penerimaan perubahan sangat penting bagi keberhasilan perubahan organisasi. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu menciptakan pemahaman yang jelas mengenai alasan, tujuan, dan manfaat perubahan bagi karyawan. Pesan-pesan

yang disampaikan secara terbuka, jelas, dan terarah dapat mengurangi ketidakpastian, kekhawatiran, dan kesalahpahaman yang mungkin timbul. Informasi yang tepat waktu dan akurat juga memungkinkan karyawan untuk memahami konteks perubahan dan mempersiapkan diri secara lebih efektif.

Selain itu, komunikasi internal yang baik juga melibatkan interaksi timbal balik antara manajemen dan karyawan. Karyawan perlu merasa didengar dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. Melalui dialog, pertanyaan, dan diskusi terbuka, manajemen dapat mengatasi kekhawatiran dan keraguan karyawan, serta memperoleh masukan yang berharga. Interaksi timbal balik ini membangun kepercayaan, memperkuat ikatan antara manajemen dan karyawan, dan mendorong keterlibatan yang lebih tinggi dalam perubahan. Selanjutnya, pentingnya transparansi dalam komunikasi internal tidak dapat diabaikan. Transparansi melibatkan pengungkapan informasi yang relevan secara jujur dan terbuka kepada karyawan. Dengan memperlihatkan alasan di balik perubahan, manajemen dapat membangun pemahaman yang lebih baik dan mengurangi spekulasi negatif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki akses terhadap informasi yang penting, mereka cenderung lebih menerima dan mendukung perubahan.

Selain itu, media dan saluran komunikasi yang tepat juga berperan penting dalam analisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan. Organisasi perlu memastikan bahwa mereka menggunakan berbagai alat komunikasi, seperti rapat, memo, email, intranet, dan platform digital, dengan cara yang efektif. Beragam saluran ini dapat membantu mencapai audiens yang lebih luas dan memastikan bahwa pesan-pesan perubahan disampaikan dengan cara yang sesuai dan dapat diakses oleh semua karyawan. Dalam kesimpulannya, analisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengelola perubahan. Komunikasi internal yang baik mengurangi ketidakpastian, membangun pemahaman, mendorong partisipasi karyawan, dan memperkuat keterlibatan dalam perubahan. Transparansi, interaksi timbal balik, dan penggunaan media yang tepat merupakan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan komunikasi yang positif dan mendukung untuk mengelola perubahan dengan sukses.

Pengaruh transparansi komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan oleh karyawan dalam konteks manajemen organisasi sangat penting dan signifikan. Transparansi dalam komunikasi internal mengacu pada keterbukaan dan kejelasan dalam menyampaikan informasi terkait perubahan organisasi kepada karyawan. Dalam situasi perubahan, karyawan sering kali merasa cemas dan tidak yakin tentang apa yang akan terjadi di masa depan. Oleh karena itu, transparansi dalam komunikasi internal menjadi kunci untuk mengurangi ketidakpastian dan menciptakan kepercayaan. Ketika komunikasi internal dilakukan secara transparan, manajemen organisasi memberikan informasi yang jujur, terbuka, dan tepat waktu kepada karyawan mengenai alasan, proses, dan dampak perubahan. Ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan perubahan, kebutuhan organisasi, dan harapan yang diharapkan. Karyawan yang merasa dihargai dan diikutsertakan dalam proses komunikasi yang transparan cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap perubahan dan menerima perubahan dengan lebih baik.

Transparansi komunikasi internal juga berperan dalam mengurangi resistensi terhadap perubahan. Ketika karyawan memahami alasan dan kebutuhan perubahan, mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dan mendukung perubahan tersebut. Komunikasi yang transparan memungkinkan karyawan untuk mengajukan pertanyaan, menyampaikan kekhawatiran, dan berbagi pandangan mereka secara terbuka. Hal ini memberikan kesempatan bagi manajemen untuk merespons secara efektif dan mengatasi keraguan atau kekhawatiran yang mungkin muncul. Melalui transparansi komunikasi internal, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja sama dalam menerima dan mengimplementasikan perubahan organisasi. Namun, penting untuk diingat bahwa transparansi komunikasi internal bukan hanya tentang menyampaikan informasi, tetapi juga tentang mendengarkan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif. Dalam konteks manajemen organisasi, transparansi komunikasi internal dapat ditingkatkan melalui forum diskusi, pertemuan rutin, dan saluran komunikasi yang terbuka. Dukungan dan keterlibatan manajemen juga menjadi kunci penting dalam memastikan komunikasi internal yang transparan dan efektif.

Secara keseluruhan, pengaruh transparansi komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan oleh karyawan dalam konteks manajemen organisasi sangat signifikan. Transparansi menciptakan kepercayaan, mengurangi ketidakpastian, dan memfasilitasi partisipasi aktif karyawan dalam proses perubahan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memprioritaskan transparansi dalam komunikasi internal sebagai bagian dari strategi perubahan yang sukses. Kejelasan pesan dalam komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan persepsi karyawan terhadap perubahan organisasi. Kejelasan pesan mengacu pada kemampuan komunikasi untuk menyampaikan informasi dengan jelas, sederhana, dan mudah dipahami oleh karyawan. Dalam konteks perubahan



organisasi, kejelasan pesan menjadi faktor penting dalam menghilangkan ambiguitas dan memastikan pemahaman yang tepat tentang tujuan, arah, dan konsekuensi perubahan.

Ketika pesan-pesan terkait perubahan disampaikan dengan kejelasan, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka, apa yang akan berubah, dan bagaimana perubahan akan mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan mereka. Pesan yang jelas dan terarah membantu menghindari interpretasi yang salah atau salah paham yang dapat menyebabkan ketidakpastian dan resistensi terhadap perubahan. Dengan pemahaman yang jelas, karyawan cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan siap menerima perubahan. Selain itu, kejelasan pesan juga berdampak pada persepsi karyawan terhadap perubahan organisasi. Pesan yang tidak jelas atau ambigu dapat menciptakan ketidakpercayaan dan kebingungan. Karyawan mungkin merasa tidak yakin tentang alasan perubahan, tujuan yang ingin dicapai, atau konsekuensi dari perubahan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan ketakutan, kekhawatiran, atau ketidaknyamanan dalam menghadapi perubahan. Sebaliknya, pesan yang jelas dan terperinci memberikan kejelasan tentang tujuan perubahan, manfaat yang diharapkan, dan langkah-langkah yang akan diambil. Hal ini membantu membangun persepsi positif dan keyakinan bahwa perubahan adalah langkah yang diperlukan dan bermanfaat bagi organisasi.

Penting untuk dicatat bahwa kejelasan pesan tidak hanya terkait dengan isi pesan itu sendiri, tetapi juga dengan cara pesan disampaikan. Gaya komunikasi yang efektif, penggunaan bahasa yang sederhana, penggunaan contoh yang konkret, dan memperhatikan audiens dan kebutuhan karyawan adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan kejelasan pesan dalam komunikasi internal. Dalam rangka meningkatkan sikap dan persepsi karyawan terhadap perubahan organisasi, manajemen perlu memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan melalui komunikasi internal jelas, terarah, dan mudah dipahami oleh karyawan. Dengan memastikan kejelasan pesan, manajemen dapat membantu mengurangi ketidakpastian, meredakan kekhawatiran, dan membangun keyakinan serta penerimaan terhadap perubahan organisasi.

Interaksi timbal balik yang efektif dalam komunikasi internal memiliki peran penting dalam meningkatkan penerimaan perubahan oleh karyawan. Interaksi timbal balik mencakup proses saling bertukar informasi, pendapat, dan masukan antara manajemen dan karyawan dalam konteks perubahan organisasi. Melalui interaksi timbal balik, karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi aktif, mengemukakan kekhawatiran, memberikan pandangan, dan memberikan masukan terkait perubahan yang sedang terjadi. Interaksi timbal balik yang efektif membuka saluran komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Ini menciptakan lingkungan yang inklusif dan memfasilitasi keterlibatan karyawan dalam proses perubahan. Ketika karyawan merasa didengar dan diberi kesempatan untuk berkontribusi, mereka merasa dihargai dan memiliki peran yang lebih aktif dalam penerimaan perubahan. Hal ini dapat mengurangi resistensi dan meningkatkan keterimaan terhadap perubahan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi timbal balik yang efektif dalam komunikasi internal meliputi keterbukaan manajemen, kesediaan untuk mendengarkan, dan keberadaan saluran komunikasi yang terbuka. Manajemen perlu menunjukkan keterbukaan terhadap pendapat dan masukan karyawan, serta membangun budaya yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan memperoleh umpan balik. Selain itu, manajemen juga harus bersedia mendengarkan dengan sungguh-sungguh, memberikan perhatian pada masukan karyawan, dan merespons dengan cara yang konstruktif. Saluran komunikasi yang terbuka dan mudah diakses juga memainkan peran penting dalam mendukung interaksi timbal balik yang efektif. Karyawan harus memiliki akses yang mudah untuk menyampaikan pandangan dan masukan mereka, baik melalui pertemuan rutin, forum diskusi, atau alat komunikasi digital. Kehadiran saluran komunikasi yang memadai memastikan bahwa interaksi timbal balik dapat terjadi secara teratur dan tidak terhambat.

Dalam keseluruhan, interaksi timbal balik yang efektif dalam komunikasi internal dapat meningkatkan penerimaan perubahan oleh karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi, memberikan masukan, dan merasa didengar, manajemen dapat membangun kepercayaan, mengurangi resistensi, dan memperkuat keterimaan terhadap perubahan organisasi. Penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi timbal balik yang terbuka dan memperhatikan faktor-faktor seperti keterbukaan manajemen, kesediaan untuk mendengarkan, dan keberadaan saluran komunikasi yang efektif.

KESIMPULAN

Dalam konteks manajemen organisasi, penelitian ini telah menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap penerimaan perubahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penerimaan perubahan oleh karyawan. Faktor-faktor seperti transparansi, kejelasan pesan, interaksi timbal balik, dan dukungan manajemen

dalam komunikasi internal memainkan peran penting dalam meningkatkan penerimaan perubahan. Komunikasi internal yang efektif memastikan bahwa informasi tentang perubahan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada seluruh anggota organisasi. Selain itu, interaksi timbal balik yang terbuka memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pandangan, kekhawatiran, dan masukan mereka terkait perubahan tersebut. Dukungan manajemen dalam komunikasi juga menjadi faktor penting yang dapat membantu mengurangi resistensi dan membangun kepercayaan karyawan terhadap perubahan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang efektif untuk mendukung perubahan organisasi. Manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek seperti transparansi, kejelasan pesan, interaksi timbal balik, dan dukungan manajemen dalam komunikasi internal. Dalam melaksanakan perubahan, penting untuk melibatkan karyawan secara aktif dan memberikan informasi yang cukup serta mendukung mereka dalam menghadapi perubahan tersebut. Dalam menginterpretasikan hasil penelitian ini, perlu diingat bahwa konteks organisasi mungkin memiliki variabel tambahan yang dapat mempengaruhi penerimaan perubahan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara komunikasi internal dan penerimaan perubahan.

Dalam keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya komunikasi internal yang efektif dalam mendorong penerimaan perubahan dalam konteks manajemen organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi perubahan organisasi yang sukses.

.DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, B., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 883-895.
- Hingkoa, M., Buhaerah, N., & Nurfaidah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Morowali Utara. *Mm Journal*, 2(1), 188-208.
- Keisha, K. (2022). Pengaruh Transparent Communication Dan Communicated Appreciation Terhadap Job Engagement Yang Dimediasi Oleh Affective Organizational Commitment Pada Karyawan Rsgm-P Fkg Usakti. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1038-1047.
- Nafiudin, N. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement Dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 61-83.
- Syarif, K. Pengaruh Komunikasi Internal Dan Komunikasi Efektif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.