



## INTERVENSI KOMUNIKASI UNTUK MENGELOLA PERUBAHAN ORGANISASI

**Rosmiati\*<sup>1</sup>, B. Herawan Hayadi<sup>2</sup>, Furtasan Ali Yusuf<sup>3</sup>, Yusuf Helmi<sup>4</sup>, Tuti HS<sup>5</sup>**  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec.  
Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124  
e-mail: \*<sup>1</sup>[rosmiatiruslian4@gmail.com](mailto:rosmiatiruslian4@gmail.com), <sup>2</sup>[b.herawan.hayadi@gmail.com](mailto:b.herawan.hayadi@gmail.com),  
<sup>3</sup>[fay@binabangsa.ac.id](mailto:fay@binabangsa.ac.id), <sup>4</sup>[yusufhelmi1971@gmail.com](mailto:yusufhelmi1971@gmail.com), <sup>5</sup>[tutihs11@gmail.com](mailto:tutihs11@gmail.com)

### Abstrak

Perubahan organisasi merupakan bagian tak terelakkan dari lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, namun sering kali dihadapi dengan resistensi dan ketidakpastian dari karyawan. Oleh karena itu, intervensi komunikasi menjadi kunci dalam mengelola perubahan organisasi dengan sukses. Penelitian ini membahas tentang efektivitas berbagai strategi intervensi komunikasi dalam memfasilitasi penerimaan perubahan organisasi oleh karyawan. Melalui analisis literatur yang komprehensif, studi ini mengeksplorasi dampak intervensi komunikasi terhadap tingkat keterlibatan karyawan selama proses perubahan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa intervensi komunikasi yang jelas, terbuka, dan konsisten tentang tujuan, rencana, dan dampak perubahan memiliki dampak positif terhadap pemahaman dan dukungan karyawan terhadap perubahan. Selain itu, pembangunan keterampilan komunikasi bagi pemimpin dan manajer juga terbukti signifikan dalam memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan. Pengelolaan emosi dan persepsi karyawan melalui komunikasi yang empatik dan berorientasi pada dukungan juga ditemukan berperan penting dalam mengurangi resistensi dan meningkatkan keterlibatan karyawan selama proses perubahan. Dalam konteks ini, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perubahan juga menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan keterlibatan mereka. Sementara itu, sensitivitas terhadap keberagaman budaya dan pemanfaatan teknologi yang efektif juga dapat memperkuat keterlibatan karyawan selama proses perubahan organisasi. Kesimpulannya, organisasi perlu mengimplementasikan strategi intervensi komunikasi yang beragam dan terintegrasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan memastikan keberhasilan perubahan organisasi.

**Kata kunci**— Intervensi Komunikasi, Perubahan Organisasi, Keterlibatan Karyawan

### Abstract

*Organizational change is an inevitable part of today's dynamic business environment, but is often met with resistance and uncertainty from employees. Therefore, communication interventions are key in managing organizational change successfully. This research discusses the effectiveness of various communication intervention strategies in facilitating the acceptance of organizational change by employees. Through a comprehensive literature analysis, this study explores the impact of communication interventions on employee engagement levels during the organizational change process. The results show that clear, open, and consistent communication interventions about the goals, plans, and impact of the change had a positive impact on employees' understanding and support of the change. Additionally, building communication skills for leaders and managers has also proven significant in*

*strengthening relationships between management and employees, contributing to increased employee engagement. Managing employee emotions and perceptions through empathetic and support-oriented communication was also found to play an important role in reducing resistance and increasing employee engagement during the change process. In this context, employee participation in decision making and change planning is also a significant factor in increasing their involvement. Meanwhile, sensitivity to cultural diversity and effective use of technology can also strengthen employee involvement during the organizational change process. In conclusion, organizations need to implement diverse and integrated communication intervention strategies to increase employee engagement and ensure the success of organizational change.*

**Keywords**— *Communication Intervention, Organizational Change, Employee Involvement.*

## PENDAHULUAN

Perubahan dalam konteks organisasi merupakan fenomena yang tak terhindarkan. Seiring dengan perubahan di pasar global, teknologi, dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus siap untuk beradaptasi. Namun, seringkali proses perubahan ini memicu kecemasan, ketidakpastian, dan resistensi di antara karyawan. Dalam menghadapi dinamika perubahan ini, intervensi komunikasi menjadi kunci utama dalam memfasilitasi transisi yang lancar. Intervensi komunikasi dalam konteks ini tidak sekadar mencakup penyampaian informasi, tetapi juga melibatkan pengelolaan persepsi, sikap, dan perilaku individu dalam organisasi. Pentingnya intervensi komunikasi dalam mengelola perubahan organisasi tidak dapat diabaikan, karena tanpa komunikasi yang efektif, perubahan tersebut mungkin tidak akan diterima dengan baik oleh karyawan. Salah satu aspek utama dari intervensi komunikasi adalah memastikan bahwa pesan-pesan perubahan disampaikan secara jelas dan terbuka kepada seluruh anggota organisasi. Ini melibatkan penggunaan berbagai saluran komunikasi, mulai dari pertemuan langsung hingga media digital. Dengan menyediakan jalur komunikasi yang terbuka, organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan kekhawatiran mereka dan berpartisipasi dalam proses perubahan (Zamroni & Chamariyah, 2024).

Intervensi komunikasi mencakup pembangunan keterampilan komunikasi yang efektif bagi pemimpin dan manajer. Kemampuan untuk mengartikulasikan visi perubahan, mendengarkan masukan dari karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif menjadi kunci dalam memperkuat dukungan terhadap perubahan tersebut. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat membentuk iklim organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan adaptasi. Selanjutnya, intervensi komunikasi juga mencakup pembentukan narasi perubahan yang kuat dan meyakinkan. Narasi ini tidak hanya menjelaskan alasan di balik perubahan, tetapi juga menyoroti nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mendasarinya. Dengan menciptakan narasi yang menginspirasi, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam perubahan dan melihatnya sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan. Intervensi komunikasi juga memperhatikan aspek psikologis dari perubahan organisasi. Ini melibatkan pengelolaan ketidakpastian dan kecemasan yang mungkin dirasakan oleh karyawan selama proses perubahan. Komunikasi yang empatik dan berorientasi pada dukungan dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan (Sitorus et al., 2024).

Dalam konteks perubahan organisasi, intervensi komunikasi juga harus memperhitungkan keberagaman budaya dan latar belakang karyawan. Strategi komunikasi yang efektif harus sensitif terhadap perbedaan dalam gaya komunikasi, nilai, dan norma-norma budaya yang ada di organisasi. Dengan memperhitungkan keberagaman ini, organisasi dapat memastikan bahwa

pesan-pesan perubahan dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi. Intervensi komunikasi juga dapat melibatkan penggunaan teknologi yang inovatif untuk memfasilitasi komunikasi antar anggota organisasi yang terpisah secara geografis atau berada di lokasi yang berbeda. Teknologi seperti platform kolaborasi online, aplikasi perpesanan, dan media sosial internal dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi selama proses perubahan (Sumerta, 2024).

Pentingnya intervensi komunikasi dalam mengelola perubahan organisasi juga terlihat dalam kemampuannya untuk membangun dan memelihara kepercayaan di antara karyawan. Komunikasi yang transparan, konsisten, dan jujur dapat membantu mengurangi ketidakpercayaan dan spekulasi yang sering muncul selama periode perubahan. Intervensi komunikasi juga harus berfokus pada pembangunan keterampilan komunikasi yang inklusif bagi semua anggota organisasi. Ini termasuk memastikan bahwa suara-suara minoritas didengar dan diakui dalam proses perubahan, serta mendorong kolaborasi lintas departemen dan tingkat hierarki. Selain itu, intervensi komunikasi juga harus memperhitungkan perubahan dalam budaya komunikasi organisasi yang mungkin diperlukan sebagai bagian dari transformasi lebih luas. Ini dapat melibatkan pembentukan norma-norma baru dalam komunikasi, seperti meningkatkan keterbukaan, responsivitas, dan kolaborasi antar tim. Dalam mengimplementasikan intervensi komunikasi, penting untuk mempertimbangkan konteks spesifik organisasi dan tantangan yang dihadapinya. Setiap organisasi memiliki budaya, struktur, dan dinamika unik yang perlu dipertimbangkan dalam merancang strategi komunikasi yang efektif (Hasbar & WS, 2024).

Selanjutnya, intervensi komunikasi juga harus menyediakan mekanisme untuk mengukur efektivitasnya dan merespons umpan balik dari karyawan. Ini melibatkan penggunaan survei, wawancara, dan analisis data untuk mengevaluasi bagaimana pesan-pesan perubahan diterima dan dipahami oleh anggota organisasi. Selain itu, intervensi komunikasi juga harus bersifat iteratif dan fleksibel, dengan kemampuan untuk menyesuaikan strategi komunikasi sesuai dengan perubahan dalam situasi organisasi. Ini membutuhkan kemampuan untuk merespons dinamika yang terus berubah dan memperbaiki strategi komunikasi sesuai dengan kebutuhan (Kusumawati & Slamet, 2024).

Dalam mengelola perubahan organisasi, intervensi komunikasi juga harus melibatkan semua pemangku kepentingan yang relevan, termasuk pemimpin senior, manajer, dan karyawan tingkat operasional. Kolaborasi lintas fungsi dan tingkat hierarki menjadi kunci dalam memastikan bahwa pesan-pesan perubahan disampaikan secara konsisten dan koheren di seluruh organisasi. Dengan demikian, intervensi komunikasi merupakan komponen kunci dalam mengelola perubahan organisasi dengan sukses. Dengan memperhatikan berbagai aspek seperti penyampaian pesan yang jelas, pembangunan keterampilan komunikasi, pengelolaan ketidakpastian, dan kolaborasi lintas departemen, organisasi dapat memfasilitasi transisi yang lancar dan efektif menuju masa depan yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian studi pustaka adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis literatur yang relevan dari berbagai sumber untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang topik tertentu. Dalam konteks intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi, metode penelitian studi pustaka dapat digunakan untuk mengeksplorasi teori, konsep, dan praktik terkait yang telah diteliti dan dipublikasikan dalam literatur ilmiah. Pendekatan ini melibatkan langkah-langkah tertentu untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan yang kemudian disusun menjadi sintesis yang komprehensif. Langkah pertama dalam metode penelitian studi pustaka adalah menentukan ruang lingkup penelitian. Ini melibatkan identifikasi topik penelitian yang spesifik, dalam hal ini, intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi. Peneliti akan menentukan parameter pencarian literatur yang mencakup kata kunci seperti "intervensi

---

komunikasi", "perubahan organisasi", "komunikasi organisasi", dan istilah terkait lainnya. Selanjutnya, peneliti akan melakukan pencarian literatur menggunakan berbagai sumber informasi, termasuk basis data jurnal ilmiah, repositori online, buku, dan publikasi terkait lainnya. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kombinasi kata kunci dan filter pencarian untuk menyaring literatur yang paling relevan dengan topik penelitian (Sarwono, 2006).

Setelah mengumpulkan literatur yang cukup, peneliti akan melakukan evaluasi terhadap keandalan, validitas, dan relevansi setiap sumber informasi. Ini melibatkan membaca abstrak, ringkasan, dan isi dari setiap sumber literatur untuk menentukan apakah mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang intervensi komunikasi dalam konteks mengelola perubahan organisasi. Selanjutnya, peneliti akan menyusun dan menyintesis temuan-temuan dari literatur yang relevan menjadi sebuah narasi yang koheren. Proses ini melibatkan identifikasi tema-tema utama, pola-pola, dan tren yang muncul dari literatur yang dipelajari. Peneliti juga akan mengeksplorasi perbedaan pendekatan, teori, dan praktik dalam intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi (Yuliani & Supriatna, 2023).

Selama proses penyusunan sintesis literatur, peneliti juga dapat mengidentifikasi celah-celah pengetahuan atau area-area di mana penelitian lebih lanjut diperlukan. Hal ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan kerangka konseptual baru atau desain penelitian empiris untuk menguji efektivitas intervensi komunikasi tertentu dalam konteks perubahan organisasi. Akhirnya, peneliti akan menyusun laporan penelitian yang mencakup tinjauan yang komprehensif tentang intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi berdasarkan temuan-temuan dari studi pustaka. Laporan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan peneliti yang tertarik dalam mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi perubahan organisasi (Noor, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Efektivitas Berbagai Strategi Intervensi Komunikasi Dalam Memfasilitasi Penerimaan Perubahan Organisasi Oleh Karyawan

Efektivitas berbagai strategi intervensi komunikasi dalam memfasilitasi penerimaan perubahan organisasi oleh karyawan telah menjadi subjek perhatian yang signifikan dalam literatur manajemen dan komunikasi organisasi. Perubahan organisasi sering kali dihadapi dengan resistensi dan ketidakpastian dari karyawan, sehingga penting untuk mengidentifikasi dan menerapkan strategi komunikasi yang efektif untuk memfasilitasi transisi yang lancar. Sejumlah studi telah mengeksplorasi berbagai pendekatan dan teknik dalam intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi, baik yang berfokus pada penyampaian informasi, pembangunan keterampilan komunikasi, atau pengelolaan emosi dan persepsi karyawan. Salah satu strategi utama dalam intervensi komunikasi adalah penyampaian informasi yang jelas dan terbuka tentang perubahan organisasi kepada karyawan. Studi menunjukkan bahwa ketidakpastian tentang alasan dan implikasi perubahan dapat meningkatkan resistensi dan kecemasan di antara karyawan. Oleh karena itu, komunikasi yang transparan dan konsisten tentang tujuan, rencana, dan dampak perubahan sangat penting dalam membangun pemahaman dan dukungan dari karyawan. Metode yang digunakan untuk penyampaian informasi dapat bervariasi, mulai dari pertemuan langsung, memo, hingga penggunaan platform digital atau media sosial internal. Pentingnya pesan yang disampaikan adalah jelas, konsisten, dan menghindari ambiguitas, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang tepat tentang apa yang diharapkan dari mereka selama proses perubahan (Holid et al., 2024).

Selain penyampaian informasi, pembangunan keterampilan komunikasi bagi pemimpin dan manajer juga menjadi strategi yang penting dalam intervensi komunikasi untuk mengelola perubahan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas komunikasi antara pimpinan dan

karyawan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat dukungan dan keterlibatan karyawan dalam perubahan. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi, mendengarkan masukan dari karyawan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung membangun hubungan yang kuat dan memperkuat kepercayaan dalam organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi bagi pemimpin dan manajer merupakan investasi yang berharga dalam memastikan keberhasilan intervensi komunikasi dalam mengelola perubahan organisasi (Tanjung et al., 2024).

Selanjutnya, strategi intervensi komunikasi juga dapat memperhatikan aspek emosional dan psikologis dari perubahan organisasi. Perubahan sering kali memicu ketidakpastian, kecemasan, dan resistensi di antara karyawan, yang dapat menghambat proses adaptasi. Oleh karena itu, pengelolaan emosi dan persepsi karyawan melalui komunikasi yang empatik dan berorientasi pada dukungan menjadi kunci dalam memfasilitasi penerimaan perubahan. Ini dapat melibatkan pendekatan seperti sesi pemahaman emosi, forum diskusi terbuka, atau pembentukan kelompok dukungan. Melalui komunikasi yang sensitif terhadap kebutuhan emosional karyawan, organisasi dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan tingkat keterlibatan selama proses perubahan (Rohman et al., 2024).

Strategi intervensi komunikasi dapat mencakup pembangunan narasi perubahan yang kuat dan meyakinkan. Narasi perubahan tidak hanya menjelaskan alasan di balik perubahan, tetapi juga menyoroti nilai-nilai dan tujuan organisasi yang mendasarinya. Narasi yang menginspirasi dapat membantu menciptakan iklim di mana karyawan melihat perubahan sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, bukan sebagai ancaman atau gangguan. Dengan menggunakan cerita sebagai alat komunikasi, organisasi dapat mengaitkan perubahan dengan identitas dan visi jangka panjangnya, yang dapat memotivasi karyawan untuk terlibat secara aktif dalam proses transformasi. Selanjutnya, strategi intervensi komunikasi juga dapat melibatkan penggunaan teknologi yang inovatif untuk memfasilitasi komunikasi antar anggota organisasi yang terpisah secara geografis atau berada di lokasi yang berbeda. Teknologi seperti platform kolaborasi online, aplikasi perpesanan, dan media sosial internal dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi selama proses perubahan. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat memperluas jangkauan komunikasi mereka, mengurangi hambatan geografis, dan meningkatkan keterlibatan karyawan yang berada di berbagai lokasi atau unit bisnis (Syifahayu et al., 2024).

Strategi intervensi komunikasi juga dapat mencakup pembentukan tim komunikasi khusus yang bertanggung jawab atas menyebarkan informasi dan memfasilitasi dialog antara pimpinan dan karyawan. Tim komunikasi dapat terdiri dari perwakilan dari berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi, yang dapat membantu memastikan bahwa pesan-pesan perubahan disampaikan dengan baik dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Tim ini juga dapat berperan sebagai agen penghubung antara manajemen dan karyawan, membantu mengidentifikasi kekhawatiran atau masalah yang muncul dan mencari solusi secara kolaboratif. Selain itu, strategi intervensi komunikasi juga dapat memperhitungkan keberagaman budaya dan latar belakang karyawan dalam organisasi. Budaya organisasi yang inklusif dan sensitif terhadap keberagaman dapat memfasilitasi penerimaan perubahan dengan lebih baik. Oleh karena itu, komunikasi harus dirancang untuk mempertimbangkan perbedaan dalam gaya komunikasi, nilai, dan norma-norma budaya yang ada di organisasi. Ini termasuk menggunakan bahasa yang inklusif, mengakui keberagaman pengalaman dan perspektif, serta memastikan bahwa semua karyawan merasa didengar dan dihargai selama proses perubahan (Sirait & Gosal, 2024).

Strategi intervensi komunikasi dapat melibatkan partisipasi karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perubahan dapat meningkatkan tingkat dukungan dan komitmen terhadap perubahan tersebut. Oleh karena itu, organisasi dapat menggunakan pendekatan seperti sesi pemecahan masalah berbasis kelompok, forum diskusi, atau survei partisipatif untuk melibatkan karyawan dalam proses perubahan.

Dengan melibatkan karyawan secara aktif, organisasi dapat memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam perubahan yang terjadi (Darmawan, 2024)

Terakhir, strategi intervensi komunikasi juga harus bersifat iteratif dan fleksibel, dengan kemampuan untuk menyesuaikan strategi komunikasi sesuai dengan perubahan dalam situasi organisasi. Ini membutuhkan kemampuan untuk merespons dinamika yang terus berubah dan memperbaiki strategi komunikasi sesuai dengan kebutuhan. Dengan memperhitungkan berbagai faktor ini, organisasi dapat merancang dan menerapkan strategi intervensi komunikasi yang efektif untuk mengelola perubahan organisasi dengan sukses (Prasetyo, 2024).

#### Dampak Intervensi Komunikasi Terhadap Tingkat Keterlibatan Karyawan Selama Proses Perubahan Organisasi

Pada era yang terus berkembang dan kompetitif seperti saat ini, organisasi sering kali harus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan konstan untuk tetap relevan dan berhasil. Dalam konteks ini, intervensi komunikasi menjadi kunci dalam memfasilitasi proses perubahan organisasi dengan mengoptimalkan keterlibatan karyawan. Dampak intervensi komunikasi terhadap tingkat keterlibatan karyawan selama proses perubahan organisasi sangatlah signifikan dan multifaset. Dari segi komunikasi, intervensi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi, membangun kepercayaan, dan memfasilitasi dialog yang efektif antara manajemen dan karyawan. Selain itu, intervensi komunikasi juga dapat membantu mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pemahaman, serta memperkuat identitas organisasi. Melalui penggunaan berbagai metode dan alat komunikasi yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan responsif terhadap perubahan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat adaptasi terhadap transformasi organisasi (Farida et al., 2024).

Salah satu dampak utama dari intervensi komunikasi dalam konteks perubahan organisasi adalah peningkatan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah faktor kunci dalam kesuksesan perubahan organisasi karena karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih menerima perubahan, berkontribusi pada proses perubahan, dan bekerja menuju tujuan bersama dengan energi dan motivasi yang tinggi. Intervensi komunikasi yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan, memberikan masukan konstruktif, serta merasa didengar dan dihargai oleh manajemen. Misalnya, melalui sesi komunikasi langsung seperti pertemuan tatap muka, forum diskusi, atau sesi tanya jawab, manajemen dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang visi, tujuan, dan rencana perubahan organisasi kepada karyawan, sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan keprihatinan, pertanyaan, dan ide-ide mereka (Salsabillah et al., 2024).

Selain itu, intervensi komunikasi juga dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan di antara karyawan. Perubahan sering kali menyebabkan ketidakpastian dan kekhawatiran di kalangan karyawan karena mereka merasa terancam oleh ketidakpastian masa depan atau perubahan dalam tugas, tanggung jawab, atau lingkungan kerja mereka. Dalam situasi seperti ini, komunikasi yang jelas, terbuka, dan konsisten sangatlah penting untuk mengatasi ketidakpastian dan membangun kepercayaan. Intervensi komunikasi yang efektif dapat membantu mengklarifikasi alasan di balik perubahan, menguraikan konsekuensi dan manfaatnya bagi individu dan organisasi, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk berhasil menavigasi perubahan tersebut. Selain itu, dengan memfasilitasi dialog dan partisipasi yang inklusif, intervensi komunikasi dapat membantu mengubah sikap dan pandangan karyawan terhadap perubahan dari sikap resisten menjadi lebih terbuka dan responsif (Afifi, 2024).

Lebih lanjut, intervensi komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan pemahaman tentang perubahan organisasi di antara karyawan. Pemahaman yang kuat tentang tujuan, strategi, dan implikasi perubahan adalah kunci untuk mendukung adaptasi yang sukses dan implementasi yang efektif. Melalui berbagai saluran komunikasi seperti publikasi internal, memo, pelatihan, atau portal intranet, organisasi dapat menyediakan informasi yang jelas dan relevan tentang perubahan kepada karyawan, serta menyediakan kesempatan bagi karyawan

untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam melalui diskusi, pelatihan, atau sesi penyuluhan. Dengan demikian, intervensi komunikasi yang tepat dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, mengklarifikasi ekspektasi, dan memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang seragam tentang perubahan yang akan terjadi (Sianturi et al., 2024).

Selanjutnya, intervensi komunikasi dapat memainkan peran penting dalam memperkuat identitas organisasi di tengah perubahan. Identitas organisasi mencakup nilai-nilai, budaya, dan citra yang menjadi landasan bagi identitas kolektif karyawan dan memberikan arah dan makna bagi tindakan dan perilaku mereka. Perubahan organisasi sering kali menimbulkan kekhawatiran tentang keberlanjutan nilai-nilai dan budaya organisasi, serta potensi kerugian identitas dan kohesi kolektif. Intervensi komunikasi yang terarah dapat membantu organisasi untuk merawat dan memperkuat identitas organisasi di tengah perubahan dengan menekankan pada nilai-nilai inti, merayakan keberhasilan masa lalu, dan menegaskan komitmen terhadap budaya yang inklusif dan berdaya saing. Melalui narasi yang kuat, simbol, dan ritual, intervensi komunikasi dapat membantu membangun rasa kepemilikan, identifikasi, dan kebanggaan terhadap organisasi, serta meningkatkan kohesi dan solidaritas di antara karyawan (Aziza et al., 2024).

Tidak hanya itu, intervensi komunikasi yang tepat juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan responsif terhadap perubahan. Dalam lingkungan yang terbuka, karyawan merasa nyaman untuk berbagi informasi, ide, dan umpan balik tanpa takut menjadi korban dari stigmatisasi atau represi. Intervensi komunikasi yang mempromosikan budaya komunikasi yang terbuka dapat membantu mendorong kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran organisasi di antara karyawan, serta memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan eksternal dan peluang baru. Selain itu, dengan mempromosikan inklusivitas, intervensi komunikasi dapat membantu memastikan bahwa semua suara didengar dan dihargai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan merangsang pertumbuhan dan perkembangan individu. Responsif terhadap perubahan, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan responsif juga lebih mampu menarik dan mempertahankan bakat terbaik, serta meningkatkan daya saing dan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang (NST et al., 2024).

## **SIMPULAN**

Secara keseluruhan, intervensi komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan selama proses perubahan organisasi. Penyampaian informasi yang jelas dan terbuka, pembangunan keterampilan komunikasi, pengelolaan emosi dan persepsi, partisipasi karyawan dalam proses perubahan, sensitivitas terhadap keberagaman budaya, serta pemanfaatan teknologi yang efektif adalah beberapa strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Melalui intervensi komunikasi yang efektif, organisasi dapat membangun pemahaman yang lebih baik, memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan, mengelola emosi dan ketidakpastian, serta memfasilitasi partisipasi dan inklusi yang lebih besar. Dengan demikian, keterlibatan karyawan yang meningkat dapat memperkuat dukungan terhadap perubahan, mempercepat adaptasi, dan memastikan keberhasilan transformasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi intervensi komunikasi yang beragam dan terintegrasi sebagai bagian dari upaya mereka dalam mengelola perubahan dengan sukses.

## **SARAN**

Sebagai saran, organisasi dapat mempertimbangkan beberapa langkah untuk meningkatkan efektivitas intervensi komunikasi dalam mengelola perubahan organisasi. Pertama, penting untuk mengadopsi pendekatan yang terbuka dan transparan dalam

---

menyampaikan informasi tentang perubahan kepada karyawan. Hal ini termasuk memberikan penjelasan yang jelas tentang alasan dan tujuan perubahan, serta memperhatikan kebutuhan untuk menyampaikan pesan dengan konsisten dan berulang-ulang. Kedua, organisasi harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih dan mengembangkan keterampilan komunikasi pemimpin dan manajer. Pelatihan ini dapat membantu memperkuat kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam membangun dukungan dan keterlibatan selama proses perubahan. Ketiga, organisasi perlu memperhatikan aspek emosional dan psikologis dari perubahan dengan menyediakan dukungan dan mekanisme untuk mengelola ketidakpastian dan kecemasan karyawan. Ini bisa melibatkan pembentukan kelompok dukungan atau sesi pemahaman emosional untuk membantu karyawan mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama perubahan. Terakhir, organisasi harus mempertimbangkan penggunaan teknologi yang inovatif untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi selama proses perubahan. Platform digital, media sosial internal, dan aplikasi kolaborasi online dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat dukungan terhadap perubahan organisasi. Dengan mengadopsi langkah-langkah ini, organisasi dapat meningkatkan efektivitas intervensi komunikasi mereka dan memastikan keberhasilan perubahan organisasi yang dijalankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, N. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Produktivitas SMP di Rayon 4 Kota Tangerang. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3851–3870. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/comserva.v3i09.1172>
- Aziza, F., Karima, R. F., & Hayaty, S. (2024). Pembelajaran Terintegrasi di SMP: Menghubungkan Disiplin Ilmu Dan Membentuk Pemahaman Holistik. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.62976/ierj.v2i1.345>
- Darmawan, R. (2024). Bentuk Partisipasi Orang Tua Siswa terhadap Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah Dasar pada Era ICT. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(6), 1337–1343. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/shes.v5i6.84734>
- Farida, E. N. F., Prasetyo, T., & Laeli, S. (2024). Dampak Bullying dan Strategi Intervensi pada Siswa Sekolah Dasar. *Progressive of Cognitive and Ability*, 3(1), 9–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.56855/jpr.v3i1.884>
- Hasbar, M. H. A., & WS, J. A. (2024). Analisis Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 13 Samarinda dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Guru. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(1), 391–403. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jimik.v5i1.482>
- Holid, A., S Pd I, S. M., Anwar, H. M., Lc, M. M., Asep Deni, M. M., Umalihayati, M. P., Lc, Y. G., Hasmirati, S. A., Subhan, H. M., & Kase, E. B. S. (2024). *Manajemen Pendidikan*. CV Rey Media Grafika.
- Kusumawati, C., & Slamet, M. (2024). Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Menyampaikan Pesan Dakwah Kepada Siswa SMP Tunagrahiti Slb Sabilillah Cukir Diwek Jombang. *SPEKTRA KOMUNIKA*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/spektra.v3i1.5804>
- Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- NST, S. W., Maibang, I. M., Tarigan, R. H., & Abdurahman, A. (2024). Analisis Efektivitas Strategi Konseling dalam Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.685>
- Prasetyo, A. (2024). Implementasi Pendekatan Teknologi Dalam Pengembangan Kurikulum

- Merdeka di Sekolah Dasar. *Dharmas Education Journal (DE\_Journal)*, 5(1), 32–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i1.1044>
- Rohman, R., Syarifudin, E., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2024). Model Kepemimpinan Pendidikan Adaptif Dan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 75–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.23990>
- Salsabillah, C. S., Fitra, M. A., Zaidan, M. F., & Kusmawati, A. (2024). Intervensi Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Dampak Bullying Terhadap Kesehatan Mental Remaja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(1), 279–287. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/bima.v2i1.613>
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sianturi, Y. M. N., Simamora, R., & Simarmata, G. (2024). Pengaruh Model Pembelajaran Bamboo Dancing Terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Siantar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6568–6581. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8617>
- Sirait, J., & Gosal, M. (2024). Whatsapp Group Sebagai Media Penyampaian Informasi Efektif Orang Tua Dan Guru (Studi Pada Kelas VI SD Negeri 78 Kota Ambon. *JURNAL BADATI*, 6(1), 122–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.38012/jb.v6i1.1205>
- Sitorus, N., Azizah, N., Siregar, R. K. A., Rubino, R., & Mesiono, M. (2024). Strategi Komunikasi Guru melalui Penggunaan Media Digital di SMP Tamansiswa Kecamatan Ujung Padang Kabupaten Simalungun. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 11(1), 290–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/modeling.v11i1.2239>
- Sumerta, G. P. (2024). *Peranan Sekolah Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Melalui Organisasi Osis di SMP Negeri 3 Sawan* (pp. 1–15). Universitas Pendidikan Ganesha.
- Syifahayu, S., Hidayat, R., & Supriyanto, D. (2024). Implementasi Manajemen Strategi Adaptasi Organisasi Sekolah Dalam Konteks Perubahan Globalisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 5(1), 73–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i1.18473>
- Tanjung, L. A., Situmorang, M. S., Mukhlisin, A., Nurdahyanti, N., Dyastami, S. M., & Ramadhan, S. (2024). Implementasi Manajemen Strategik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Negeri 060857. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1500–1509. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12600>
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.
- Zamroni, N. A., & Chamariyah, C. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Kreativitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru: Studi Pada Guru SMP Negeri 6 Bangkalan. *Journal of Management and Creative Business*, 2(2), 269–285. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2369>