

# A Systematic Literature Review: Komunikasi Strategis dan Perannya dalam Menciptakan Komunikasi yang Efektif di Organisasi

Ainul Mardiyah, Nur Afni Hidayati, Nuzulul Fatimah, Riyan Sisiawan Putra  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

## Alamat Surat

Email: [3230225006@student.unusa.ac.id](mailto:3230225006@student.unusa.ac.id)\*, [3230225007@student.unusa.ac.id](mailto:3230225007@student.unusa.ac.id),  
[nuzulul@unusa.ac.id](mailto:nuzulul@unusa.ac.id), [riyan\\_sisiawan@unusa.ac.id](mailto:riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

## Article History:

Diajukan: 12 Mei 2026 ; Direvisi: 20 Mei 2026 ; Accepted: 26 Mei 2026

## ABSTRAK

Komunikasi strategis merupakan bentuk komunikasi yang direncanakan dan terorganisir untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep komunikasi strategis, mengidentifikasi perannya dalam menciptakan komunikasi yang efektif, serta menjelaskan hubungan antara komunikasi strategis dan efektivitas komunikasi organisasi. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR), dengan komunikasi strategis sebagai variabel X dan komunikasi efektif sebagai variabel Y. Data sekunder diambil dari referensi Google Scholar dengan periode publikasi lima tahun terakhir. Berdasarkan tinjauan literatur, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas komunikasi organisasi melalui empat elemen utama: dukungan manajemen puncak, perumusan pesan yang tepat sasaran, pemilihan saluran komunikasi yang tepat, dan evaluasi komunikasi yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Komunikasi Strategis, Pola Komunikasi, Perencanaan Komunikasi, Implementasi Komunikasi, Penilaian Komunikasi

## ABSTRACT

*Strategic communication is a form of communication that is planned and organized to achieve organizational objectives. This study aims to analyze the concept of strategic communication, identify its role in creating effective communication, and explain the relationship between strategic communication and organizational communication effectiveness. The research employed a Systematic Literature Review (SLR) method, with strategic communication as the independent variable (X) and effective communication as the dependent variable (Y). Secondary data were collected from references indexed in Google Scholar, focusing on publications from the last five years. Based on the literature review, the findings indicate that strategic communication has a positive and significant influence on organizational communication effectiveness through four main elements: top management support, targeted message formulation, appropriate communication channel selection, and continuous communication evaluation.*

**Keywords:** Strategic Communication, Communication Patterns, Communication Planning, Communication Implementation, Communication Evaluation.

## 1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan dari setiap aktivitas sosial maupun organisasi. Dalam konteks organisasi,

komunikasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi pekerjaan, pengambilan keputusan, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis antar anggota organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan tujuan, mengoordinasikan aktivitas, serta menciptakan kerja sama yang efektif antar individu maupun kelompok kerja. Oleh karena itu, komunikasi sering dianggap sebagai urat nadi organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Peran komunikasi dalam organisasi menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas lingkungan bisnis, perkembangan teknologi informasi, serta perubahan kebutuhan pemangku kepentingan. Organisasi modern tidak hanya dituntut mampu menyampaikan informasi secara cepat, tetapi juga harus memastikan bahwa informasi tersebut dipahami dengan benar oleh seluruh anggota organisasi. Kesalahan dalam proses komunikasi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti konflik kerja, kesalahpahaman tugas, penurunan produktivitas, hingga kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sistem komunikasi yang terencana, terarah, dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif (Cornelissen, 2020).

Salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk mengelola komunikasi organisasi secara sistematis adalah komunikasi strategis (*strategic communication*). Hallahan et al. (2007) mendefinisikan komunikasi strategis sebagai penggunaan komunikasi yang dilakukan secara sengaja dan terencana oleh organisasi untuk memenuhi misi, visi, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Komunikasi strategis tidak hanya berfokus pada penyampaian pesan, tetapi juga mencakup proses perencanaan, implementasi, pengelolaan, dan evaluasi komunikasi agar seluruh pesan yang disampaikan selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komunikasi strategis menjadi instrumen penting dalam membangun kesamaan persepsi, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat hubungan antara organisasi dan para pemangku kepentingannya.

Menurut Barrett (2006), komunikasi strategis yang efektif memerlukan dukungan manajemen puncak, posisi fungsi komunikasi yang kuat dalam organisasi, penyusunan pesan yang jelas dan konsisten, penggunaan saluran komunikasi yang tepat, serta evaluasi komunikasi secara berkelanjutan. Dukungan manajemen puncak sangat penting karena pemimpin organisasi berperan sebagai komunikator utama yang menentukan arah komunikasi organisasi. Selain itu, perumusan pesan yang tepat dan pemilihan media komunikasi yang sesuai akan meningkatkan peluang keberhasilan penyampaian informasi kepada audiens yang dituju. Oleh karena itu, komunikasi strategis dipandang sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi.

Efektivitas komunikasi merupakan kondisi ketika pesan yang disampaikan oleh pengirim dapat diterima, dipahami, dan ditindaklanjuti oleh penerima sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif terjadi ketika terdapat kesamaan makna antara pengirim dan penerima pesan sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman. Sementara itu, O'Hair et al. (2011) menyatakan bahwa komunikasi efektif ditandai oleh kejelasan pesan, ketepatan informasi, pemahaman penerima, umpan balik yang konstruktif, serta terciptanya hubungan komunikasi yang positif antara pihak-pihak yang berinteraksi.

Dalam lingkungan organisasi, komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan koordinasi kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Organisasi yang mampu membangun komunikasi efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang mengalami hambatan komunikasi. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan distorsi informasi, konflik antarpegawai, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Luthans, 2011).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi strategis memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas komunikasi organisasi. Komunikasi yang dirancang secara strategis mampu meningkatkan kualitas penyampaian pesan, memperjelas tujuan organisasi, serta menciptakan pemahaman yang sama di antara anggota organisasi. Hallahan et al. (2007) menjelaskan

bahwa komunikasi strategis berperan dalam memastikan bahwa seluruh aktivitas komunikasi organisasi berjalan secara terintegrasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan tersebut didukung oleh Barrett (2006) yang menyatakan bahwa organisasi dengan sistem komunikasi strategis yang baik cenderung memiliki tingkat efektivitas komunikasi internal yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki perencanaan komunikasi yang jelas.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai komunikasi strategis masih tersebar pada berbagai konteks organisasi dan menggunakan indikator yang beragam. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif untuk memahami bagaimana komunikasi strategis memengaruhi efektivitas komunikasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terkait komunikasi strategis dan komunikasi efektif yang telah dipublikasikan dalam beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh komunikasi strategis sebagai variabel independen (X) terhadap komunikasi efektif sebagai variabel dependen (Y). Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konsep komunikasi strategis, faktor-faktor yang mendukung implementasinya, serta kontribusinya dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan mengelola strategi komunikasi yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). SLR merupakan metode penelitian yang dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta mensintesis hasil-hasil penelitian yang relevan terhadap suatu topik atau pertanyaan penelitian tertentu (Kitchenham & Charters, 2007). Metode ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan penelitian, hubungan antarvariabel, serta kesenjangan penelitian (research gap) yang masih memerlukan kajian lebih lanjut.

Menurut Snyder (2019), Systematic Literature Review merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur secara terstruktur guna menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih objektif dibandingkan tinjauan pustaka tradisional. Selain itu, Xiao dan Watson (2019) menjelaskan bahwa SLR membantu peneliti mengidentifikasi bukti empiris yang relevan, mengurangi bias dalam pemilihan literatur, serta meningkatkan validitas hasil penelitian. Oleh karena itu, metode SLR sangat sesuai digunakan untuk mengkaji pengaruh komunikasi strategis terhadap komunikasi efektif di organisasi berdasarkan berbagai penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya.

Tujuan utama penggunaan SLR dalam penelitian ini adalah untuk merangkum temuan-temuan penelitian yang telah ada, mengidentifikasi pola hubungan antara komunikasi strategis dan komunikasi efektif, serta menemukan kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya (Page et al., 2021). Proses Systematic Literature Review dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Kitchenham dan Charters (2007), yaitu *planning*, *conducting*, dan *reporting*.

### Planning/Perencanaan

Tahap perencanaan dimulai dengan menyusun pertanyaan penelitian (Research Question/RQ) sebagai acuan dalam proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur. Penyusunan Research Question bertujuan untuk menjaga fokus penelitian sehingga hasil sintesis yang diperoleh dapat menjawab tujuan penelitian secara sistematis.

**Tabel 1. Research Question**

Kode	Pertanyaan
RQ 1	Bagaimana pengaruh komunikasi strategis terhadap efektivitas komunikasi organisasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu?
RQ 2	Faktor-faktor komunikasi strategis apa saja yang berperan dalam menciptakan komunikasi yang efektif di organisasi?

## Conduction

Tahap conducting dilakukan melalui beberapa langkah. Langkah pertama adalah identifikasi literatur yang bertujuan untuk memperoleh sumber-sumber ilmiah yang relevan dengan Research Question yang telah dirumuskan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel jurnal nasional dan internasional yang diperoleh melalui database Google Scholar.

Langkah berikutnya adalah proses penyaringan artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan. Artikel yang lolos seleksi kemudian dievaluasi menggunakan Quality Assessment (QA) untuk memastikan kualitas dan relevansi artikel terhadap topik penelitian.

**Tabel 2. Quality Assessment**

Kode	Kriteria Penilaian Kualitas	Ya	Tidak
QA1	Apakah artikel diterbitkan pada periode 2020–2025?	√	
QA2	Apakah artikel membahas komunikasi strategis dan komunikasi efektif dalam organisasi?	√	
QA3	Apakah artikel merupakan jurnal ilmiah atau conference paper yang telah melalui proses peer review?	√	

Tahap selanjutnya adalah melakukan sintesis data dari artikel yang telah memenuhi kriteria. Sintesis data dilakukan secara naratif dengan membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk menemukan pola, hubungan, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi organisasi.

**Tabel 3. Hasil Pencarian Data**

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	Pencarian berdasarkan kata kunci "Strategic Communication", "Strategic Communication AND Organizational Communication", "Effective Communication", "Internal Communication", dan "Communication Effectiveness"	18.500
	Artikel yang diseleksi berdasarkan judul dan abstrak	25
	Artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan digunakan dalam penelitian	15

String pencarian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kata kunci "Strategic Communication", "Effective Communication", "Communication Effectiveness", "Internal Communication", dan "Organizational Communication". Kata kunci tersebut diterapkan pada judul, abstrak, kata kunci, dan isi artikel yang terdapat dalam database Google Scholar. Proses pencarian dan seleksi artikel dilakukan pada periode Mei–Juni 2025.

Selanjutnya dilakukan pemetaan artikel menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan bahwa hanya artikel yang relevan dan berkualitas yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Inklusi	Eksklusi
Penelitian yang berfokus pada komunikasi strategis dan komunikasi efektif dalam organisasi	Penelitian yang tidak membahas komunikasi strategis maupun komunikasi efektif
Artikel berbahasa Indonesia dan Inggris	Artikel selain bahasa Indonesia dan Inggris
Artikel berupa jurnal ilmiah dan conference paper	Disertasi, tesis, buku, laporan, artikel populer, dan dokumen non-ilmiah
Artikel yang telah melalui proses peer review	Artikel yang belum melalui proses peer review
Artikel yang diterbitkan pada periode 2020–2025	Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2020

Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan tahapan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang meliputi identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan penentuan artikel akhir yang digunakan dalam penelitian (Page et al., 2021).

## Reporting/Pelaporan

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian Systematic Literature Review. Pada tahap ini, hasil sintesis dari artikel yang telah dipilih disajikan secara sistematis dalam bentuk deskriptif dan naratif untuk menjawab Research Question yang telah ditetapkan. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh komunikasi strategis terhadap komunikasi efektif serta faktor-faktor yang mendukung terciptanya komunikasi yang efektif dalam organisasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Komunikasi Strategis terhadap Komunikasi Efektif di Organisasi**

Berdasarkan hasil telaah terhadap 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan bahwa komunikasi strategis memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas komunikasi dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi secara terencana, transparan, dan berorientasi pada tujuan cenderung memiliki kualitas komunikasi yang lebih baik dibandingkan organisasi yang tidak memiliki strategi komunikasi yang jelas. Penelitian Ophilia dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin selama proses perubahan organisasi mampu meningkatkan efektivitas komunikasi internal serta mempermudah penerimaan perubahan oleh karyawan. Temuan tersebut didukung oleh Simonsson dan Heide (2020) yang menjelaskan bahwa komunikasi perubahan yang efektif membantu karyawan memahami tujuan dan makna perubahan organisasi sehingga meningkatkan keterlibatan serta mengurangi resistensi terhadap perubahan.

Selain itu, Yue, Men, dan Ferguson (2019) menemukan bahwa komunikasi yang transparan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan mendorong keterbukaan terhadap perubahan. Transparansi dalam komunikasi membantu karyawan memahami tujuan organisasi, mengurangi ketidakpastian, serta meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Mbhele dan De Beer (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif berpengaruh positif terhadap employee engagement dan komitmen organisasi. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa komunikasi strategis berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sukoco, Krisnaresanti, dan Budiman (2024) menjelaskan bahwa komunikasi bisnis strategis berpengaruh terhadap efektivitas manajerial dan pencapaian tujuan organisasi di era digital. Temuan ini diperkuat oleh Yulistiyono et al. (2024) yang menemukan bahwa strategi komunikasi internal mampu meningkatkan efektivitas administrasi, koordinasi kerja, dan pemahaman tugas antarpegawai. Sementara itu, Maghfirah dan Chandra (2024) menyimpulkan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa komunikasi strategis tidak hanya meningkatkan efektivitas komunikasi, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi. Purnama, Anisti, dan Mutiah (2025) menemukan bahwa implementasi strategi komunikasi organisasi mampu meningkatkan koordinasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Temuan serupa disampaikan oleh Marhaningsih et al. (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman tugas dan kinerja karyawan. Selain itu, Bukar, Usman, dan Ngubdo (2025) menjelaskan bahwa strategi komunikasi formal yang diterapkan secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan koordinasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan sintesis berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi strategis berpengaruh positif terhadap komunikasi efektif di organisasi melalui peningkatan keterbukaan informasi, koordinasi kerja, pemahaman tujuan organisasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas.

#### **Peran Komunikasi Strategis dalam Menciptakan Komunikasi yang Efektif**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa komunikasi strategis memiliki peran penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif di organisasi. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga mencakup pembangunan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, peningkatan keterlibatan anggota organisasi, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Penelitian Mbhele dan De Beer (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika informasi disampaikan secara jelas dan konsisten, karyawan cenderung lebih memahami perannya dalam organisasi dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kimani (2024) yang menyatakan bahwa transparansi informasi, komunikasi dua arah, dan keterbukaan manajemen merupakan faktor penting dalam meningkatkan employee engagement.

Selanjutnya, Suratmoko dan Adnan (2024) menjelaskan bahwa komunikasi strategis menjadi faktor utama dalam keberhasilan perubahan organisasi. Melalui komunikasi yang terencana dan terstruktur, organisasi dapat mengurangi hambatan komunikasi, meminimalkan resistensi terhadap perubahan, serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses transformasi organisasi. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Ophilia dan Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa strategi komunikasi internal yang efektif membantu karyawan memahami arah perubahan organisasi dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan tersebut. Peran komunikasi strategis juga terlihat dalam peningkatan kepercayaan dan pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi. Nadales-Gallego, Galindo-Reyes, dan Garrido-Moreno (2025) menemukan bahwa komunikasi internal yang berkualitas berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Selain itu, Ningrum et al. (2025) menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Okunade (2025) menunjukkan bahwa strategi komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan moral kerja, produktivitas, dan membentuk budaya organisasi yang positif. Komunikasi yang terbuka dan terarah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat hubungan antaranggota organisasi. Temuan ini didukung oleh Men dan Stacks (2014) yang menjelaskan bahwa komunikasi internal strategis memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan serta meningkatkan tingkat kepercayaan terhadap organisasi. Sementara itu, Mazzei (2014) menegaskan bahwa strategi komunikasi internal yang efektif mampu meningkatkan partisipasi, pemahaman, dan keterlibatan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi. Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian yang direview, dapat disimpulkan bahwa komunikasi strategis berperan penting dalam menciptakan komunikasi yang efektif melalui peningkatan transparansi informasi, komunikasi dua arah, keterlibatan karyawan, koordinasi kerja, kepercayaan terhadap organisasi, serta pembentukan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, komunikasi strategis dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama yang mendukung efektivitas komunikasi organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 5. Penelitian Terdahulu**

No	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ophilia & Hidayat (2021)	Leadership Communication during Organizational Change: Internal Communication Strategy: A Case Study in Multinational Company Operating in Indonesia	Studi Kasus Kualitatif	Strategi komunikasi internal yang diterapkan pemimpin selama perubahan organisasi membantu meningkatkan pemahaman karyawan, mengurangi resistensi terhadap perubahan, dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal.
2	Simonsson & Heide (2020)	Change Communication: Developing the Perspective of Sensemaking and the Perspective of Coworkers	Kajian Konseptual	Komunikasi perubahan yang efektif membantu karyawan memahami makna perubahan organisasi melalui proses sensemaking sehingga meningkatkan keterlibatan dan penerimaan terhadap perubahan.
3	Mbhele & De Beer (2022)	Achieving Employee Engagement through Effective Internal Communication	Kuantitatif	Komunikasi internal yang efektif berpengaruh positif terhadap employee engagement, komitmen organisasi, dan hubungan antara manajemen dengan karyawan.
4	Yue, Men, & Ferguson (2019)	Bridging Transformational Leadership, Transparent Communication, and Employee Openness to Change: The Mediating Role of Trust	Kuantitatif	Komunikasi yang transparan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan mendorong keterbukaan terhadap perubahan organisasi.
5	Nadales-Gallego, Galindo-Reyes, &	Connecting Internal Communication and Employee Engagement in	Systematic Literature Review	Komunikasi internal yang berkualitas berkontribusi terhadap peningkatan

	Garrido-Moreno (2025)	Organisation: A Systematic Literature Review		employee engagement, loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan.
6	Sukoco, Krisnaresanti, & Budiman (2024)	A Literature Review on Strategic Business Communication for Managerial Effectiveness in the Digital Era	Literature Review	Komunikasi bisnis strategis berperan dalam meningkatkan efektivitas manajerial, kualitas pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan organisasi di era digital.
7	Yulistiyono et al. (2024)	Internal Communication Management Strategy to Increase Office Administration Effectiveness	Mixed Method	Strategi manajemen komunikasi internal meningkatkan efektivitas administrasi perkantoran, koordinasi kerja, serta pemahaman tugas antarpegawai.
8	Maghfirah & Chandra (2024)	The Effect of Internal Communication and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Bank SulSelBar Makassar Main Branch	Kuantitatif	Komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.
9	Kimani (2024)	Internal Communication Strategies and Employee Engagement	Literature Review	Transparansi informasi, komunikasi dua arah, dan keterbukaan manajemen terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
10	Suratmoko & Adnan (2024)	Strategic Internal Communication in Organizational Change: A Narrative Review of Practices and Barriers	Narrative Review	Komunikasi strategis menjadi faktor penting dalam keberhasilan perubahan organisasi melalui pengurangan hambatan komunikasi dan peningkatan partisipasi karyawan.
11	Purnama, Anisti, & Mutiah (2025)	Implementation of Organizational Communication Strategies in Improving Employee Performance	Kualitatif	Implementasi strategi komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja, koordinasi, dan produktivitas karyawan.
12	Marhaningsih et al. (2025)	The Influence of Organizational Communication on Employee Performance: A Case Study of XYZ Company	Kuantitatif	Komunikasi organisasi yang baik meningkatkan pemahaman tugas, koordinasi kerja, serta kinerja karyawan secara signifikan.
13	Ningrum et al. (2025)	The Effect of Communication on Employee and Company Performance: A Systematic Literature Review (SLR)	Systematic Literature Review	Komunikasi yang efektif berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
14	Okunade (2025)	Exploring the Impact of Effective Internal Communication Strategies on Employee Morale, Productivity, and Organizational Culture	Literature Review	Strategi komunikasi internal yang efektif meningkatkan moral kerja, produktivitas, serta membentuk budaya organisasi yang positif dan kolaboratif.
15	Bukar, Usman & Ngubdo (2025)	Effect of Communication Strategies on Organisational Performance	Kuantitatif	Strategi komunikasi formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan transparansi, koordinasi kerja, keterlibatan karyawan, serta keselarasan tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi informal yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas organisasi.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 15 artikel penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas komunikasi dalam organisasi. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa komunikasi strategis yang direncanakan dan dikelola dengan baik mampu meningkatkan kualitas penyampaian informasi, memperjelas tujuan organisasi, serta menciptakan kesamaan pemahaman antara manajemen dan karyawan. Selain itu, komunikasi strategis juga berkontribusi dalam mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi kerja, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi strategis tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian pesan, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa peran komunikasi strategis dalam menciptakan komunikasi yang efektif tercermin melalui penerapan komunikasi yang transparan, komunikasi dua arah, keterbukaan informasi, serta pemberian umpan balik yang berkelanjutan. Berbagai penelitian yang direview mengindikasikan bahwa komunikasi strategis mampu meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), memperkuat kepercayaan terhadap organisasi, serta membangun hubungan yang lebih harmonis antara pimpinan dan anggota organisasi. Selain itu, komunikasi strategis juga terbukti mendukung keberhasilan perubahan organisasi, meningkatkan kolaborasi antarbagian, serta menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan produktif. Dengan demikian, efektivitas komunikasi organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan strategi komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pemangku kepentingan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi strategis merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan komunikasi yang efektif di organisasi. Faktor-faktor seperti dukungan manajemen, transparansi informasi, pemilihan saluran komunikasi yang tepat, komunikasi partisipatif, serta evaluasi komunikasi secara berkelanjutan menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan implementasi komunikasi strategis. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan komunikasi strategis sebagai bagian integral dari proses manajemen untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian empiris mengenai komunikasi strategis pada berbagai sektor organisasi dengan menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara komunikasi strategis dan efektivitas komunikasi organisasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Barrett, D. J. (2006). Strong communication skills a must for today's leaders. *Handbook of Business Strategy*, 7(1), 385–390. <https://doi.org/10.1108/10775730610619124>
- Bukar, K., Usman, M., & Ngubdo, U. M. (2025). Effect of communication strategies on organisational performance. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 225–236. <https://doi.org/10.61455/sicopus.v3i02.284>
- Cornelissen, J. (2020). *Corporate Communication: A Guide to Theory and Practice* (6th ed.). Sage Publications.
- Hallahan, K., Holtzhausen, D., van Ruler, B., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2007). Defining strategic communication. *International Journal of Strategic Communication*, 1(1), 3–35. <https://doi.org/10.1080/15531180701285244>
- Kimani, B. (2024). Internal communication strategies and employee engagement. *Journal of Public Relations*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.47941/jpr.1695>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. EBSE Technical Report, Keele University and Durham University.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.

- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2024). The effect of internal communication and organizational culture on employee performance at PT. Bank SulSelBar Makassar Main Branch. *International Journal of Business Management and Innovation Research*, 1(4). <https://doi.org/10.62951/ijbmir.v1i4.46>
- Mazzei, A. (2014). Internal communication for employee enablement: Strategies in American and Italian companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 19(1), 82–95.
- Mbhele, T., & De Beer, E. (2022). Achieving employee engagement through effective internal communication. *Communicare: Journal for Communication Studies in Africa*, 40(2), 153–182. <https://doi.org/10.36615/jcssa.v40i2.1315>
- Men, L. R., & Stacks, D. W. (2014). The effects of authentic leadership on strategic internal communication and employee–organization relationships. *Journal of Public Relations Research*, 26(4), 301–324.
- Nadales-Gallego, A., Galindo-Reyes, F., & Garrido-Moreno, A. (2025). Connecting internal communication and employee engagement in organisation: A systematic literature review. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440251399773>
- Ningrum, A. (2025). The effect of communication on employee and company performance: A systematic literature review (SLR). *International Journal of Human and Business Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.59971/ijhabs.v3i1.465>
- O'Hair, D., Wiemann, M., Mullin, S., & Teven, J. (2011). *Real Communication: An Introduction* (3rd ed.). Bedford/St. Martin's.
- Ophilia, A., & Hidayat, Z. (2021). Leadership communication during organizational change: Internal communication strategy: A case study in multinational company operating in Indonesia. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(2). <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0035>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Purnama, A., Anisti, & Mutiah, T. (2025). Implementation of organizational communication strategies in improving employee performance. *Akrab Juara*. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v10i4.2606>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Simonsson, C., & Heide, M. (2020). Change communication: Developing the perspective of sensemaking and the perspective of coworkers. In *The Handbook of Organizational Rhetoric and Communication*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119263203.ch10>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sukoco, H., Krisnaresanti, A., & Budiman, A. (2024). A literature review on strategic business communication for managerial effectiveness in the digital era. *Journal of Applied Economics and Policy*, 4(3), 162–177. <https://doi.org/10.26740/joaep.v4n3.p162-177>
- Suratmoko, B., & Adnan, I. Z. (2024). Strategic internal communication in organizational change: A narrative review of practices and barriers. *Communica*, 2(4). <https://doi.org/10.61978/communica.v2i4.650>
- Verčič, A. T., Verčič, D., & Sriramesh, K. (2012). Internal communication: Definition, parameters, and the future. *Public Relations Review*, 38(2), 223–230.
- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: A stakeholder approach. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177–198.

- Wulandari, P., Maharani, B. I., Simbolon, Y. Y., Dwianita, D., & Siregar, I. N. D. (2025). Internal communication strategy and its influence on employee engagement. *Journal of Economic, Business and Accounting (JOECY)*, 5(3). <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.4813>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relations Review*, 45(3). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012>
- Yulistiyono, A., Sentryo, I., Hadijah, H. S., Hanika, I. M., & Widyaningsih, T. S. (2024). Internal communication management strategy to increase office administration effectiveness. *Journal La Sociale*. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v5i1.1015>