

# BUDAYA KOMUNIKASI INTERNAL SEBAGAI STRATEGI PEMBENTUKAN SDM BERINTEGRITAS DI LINGKUNGAN ORGANISASI

**Nama Saya Jhony**  
Program Studi Ilmu Komunikasi  
Universitas Mahabrata  
Email: ...

## Abstrak

Budaya komunikasi internal merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang sehat dan produktif. Komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai strategi dalam membentuk karakter sumber daya manusia (SDM) yang berintegritas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya komunikasi internal dalam membentuk SDM yang memiliki integritas di lingkungan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*) dengan mengkaji berbagai teori komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya komunikasi internal yang terbuka, transparan, partisipatif, dan etis mampu meningkatkan sikap tanggung jawab, disiplin, loyalitas, serta profesionalisme pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya komunikasi internal yang positif untuk mendukung pembentukan SDM yang berintegritas dan berkualitas.

**Kata Kunci:** budaya komunikasi internal, komunikasi organisasi, sumber daya manusia, integritas, organisasi

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam perkembangan organisasi modern, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi tidak hanya membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tinggi, tetapi juga individu yang memiliki integritas, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik. Integritas menjadi salah satu nilai penting karena berkaitan dengan kejujuran, konsistensi, loyalitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Pembentukan SDM yang berintegritas tidak terlepas dari budaya organisasi yang diterapkan, termasuk budaya komunikasi internal. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi, baik antara pimpinan dengan pegawai maupun antarpegawai. Komunikasi internal yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta membangun budaya kerja yang positif.

Pada era digital saat ini, tantangan organisasi semakin kompleks. Perubahan pola kerja, perkembangan teknologi komunikasi, dan meningkatnya tuntutan transparansi membuat organisasi harus mampu membangun sistem komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, rendahnya motivasi kerja, bahkan menurunnya integritas pegawai.

Sebaliknya, budaya komunikasi internal yang terbuka dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembentukan karakter SDM yang profesional dan berintegritas. Oleh karena itu, budaya komunikasi internal perlu dipandang sebagai strategi penting dalam pengembangan SDM di lingkungan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas bagaimana budaya komunikasi internal berperan sebagai strategi pembentukan SDM berintegritas di lingkungan organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa yang dimaksud dengan budaya komunikasi internal?
2. Bagaimana karakteristik SDM yang berintegritas?
3. Bagaimana peran budaya komunikasi internal dalam pembentukan SDM berintegritas?
4. Faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas budaya komunikasi internal dalam organisasi?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan konsep budaya komunikasi internal.
2. Mendeskripsikan karakteristik SDM yang berintegritas.
3. Menganalisis peran budaya komunikasi internal dalam pembentukan SDM berintegritas.
4. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas komunikasi internal dalam organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, artikel akademik, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan komunikasi organisasi dan pengembangan SDM.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan

mendeskripsikan teori-teori komunikasi internal dan menganalisis perannya dalam pembentukan karakter SDM berintegritas di lingkungan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengertian Budaya Komunikasi Internal

Budaya komunikasi internal adalah pola komunikasi yang berkembang dalam organisasi dan menjadi kebiasaan dalam interaksi antaranggota organisasi. Budaya komunikasi internal mencerminkan nilai, norma, dan etika komunikasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Menurut Onong Uchjana Effendy, komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, komunikasi internal lebih menekankan pada arus komunikasi yang terjadi di dalam organisasi antara pimpinan dan anggota organisasi. Budaya komunikasi internal yang baik ditandai dengan adanya keterbukaan, transparansi, kerja sama, dan penghargaan terhadap setiap anggota organisasi.

### Karakteristik SDM Berintegritas

SDM yang berintegritas memiliki beberapa karakteristik penting, yaitu:

1. **Jujur:** Kejujuran menjadi dasar dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab.
2. **Disiplin:** Memiliki kepatuhan terhadap aturan dan komitmen kerja.
3. **Bertanggung Jawab:** Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
4. **Profesional:** Menjalankan tugas sesuai kompetensi dan etika profesi.
5. **Konsisten terhadap Nilai Moral:** Memiliki prinsip dan etika yang kuat dalam mengambil keputusan.

Karakteristik tersebut menjadi indikator penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan terpercaya.

### Kerangka Strategi Komunikasi Organisasi dan Pembentukan SDM

Untuk mempermudah pemahaman mengenai alur hubungan kerja, variabel pengaruh, hingga dampak akhir dari model komunikasi internal ini, dapat dicermati pada bagan komprehensif berikut:



Gambar 1. Bagan Alur Strategi Pembentukan SDM Berintegritas Melalui Budaya Komunikasi Internal.

Berdasarkan gambaran taktis pada **Gambar 1**, proses pembentukan SDM berintegritas bergerak secara linear dan berkesinambungan dari fondasi organisasi hingga melahirkan dampak positif yang berkelanjutan. Penjelasan mendalam mengenai poin-poin alur di atas dijabarkan pada sub-bab di bawah ini.

### Peran Budaya Komunikasi Internal dalam Pembentukan SDM Berintegritas

Hubungan kausalitas antara budaya komunikasi dengan karakter SDM dalam bagan di atas terjadi melalui mekanisme internalisasi berikut:

1. **Membangun Transparansi dan Kepercayaan** Komunikasi internal yang terbuka menghilangkan sekat asimetri informasi antara pimpinan dan pegawai. Ketika arus informasi mengalir secara transparan, *organizational trust* (kepercayaan organisasi) akan terbangun, sehingga mendorong pegawai bertindak jujur tanpa rasa takut.
2. **Menanamkan Nilai-Nilai Organisasi** Budaya komunikasi internal bertindak sebagai jembatan yang mentransformasikan jargon visi-misi menjadi tindakan nyata. Karakteristik konsisten pada nilai moral dibentuk dari pembiasaan dialog etis harian.
3. **Meningkatkan Motivasi Kerja** Pegawai yang memiliki ruang menyalurkan umpan balik (*feedback*) akan merasa dihargai secara profesional, memicu kepatuhan kerja (disiplin) yang lahir dari kesadaran mandiri.
4. **Mengurangi Konflik Organisasi** Komunikasi partisipatif meminimalkan friksi kerja dan salah paham yang kerap memicu tindakan tidak berintegritas akibat lingkungan yang tidak sehat.
5. **Membangun Loyalitas dan Tanggung Jawab** Iklim komunikasi yang positif menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat, mendorong akuntabilitas individu untuk merampungkan tugas penuh tanggung jawab.

### Faktor yang Memengaruhi Budaya Komunikasi Internal

Sebagaimana ditunjukkan oleh pilar penyangga pada **Gambar 1**, efektivitas arus komunikasi internal ini ditopang oleh 5 (lima) aspek penentu:

1. **Kepemimpinan:** Pemimpin yang komunikatif menetapkan standar etika komunikasi organisasi.
2. **Teknologi Komunikasi:** Ketersediaan platform modern mempercepat distribusi pesan secara merata.
3. **Lingkungan Kerja:** Iklim kerja yang kondusif merangsang terjadinya interaksi dua arah yang sehat.

4. **Struktur Organisasi:** Birokrasi yang jelas mencegah terjadinya distorsi atau hambatan informasi (*bottlenecking*).
5. **Budaya Organisasi:** Nilai luhur organisasi mengunci etika berperilaku saat berinteraksi.

### **Dampak Budaya Komunikasi Internal yang Efektif**

Kombinasi antara saluran komunikasi yang sehat dan SDM yang berintegritas tinggi pada akhirnya akan melahirkan akselerasi performa organisasi berupa:

- Peningkatan produktivitas kerja secara signifikan.
- Hubungan kerja yang harmonis dan minim friksi negatif.
- Eksistensi karakter SDM yang profesional.
- Tingginya retensi dan loyalitas pegawai terhadap cita-cita organisasi.
- Penguatan citra positif organisasi di mata publik eksternal.

### **KESIMPULAN**

Budaya komunikasi internal memiliki peran penting sebagai strategi pembentukan SDM berintegritas di lingkungan organisasi. Komunikasi internal yang terbuka, transparan, partisipatif, dan etis mampu menanamkan nilai-nilai integritas, meningkatkan profesionalisme, serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Selain itu, faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, teknologi komunikasi, dan budaya organisasi turut memengaruhi efektivitas komunikasi internal dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya komunikasi internal yang positif agar tercipta SDM yang berkualitas, loyal, dan berintegritas tinggi.

### **SARAN**

Organisasi perlu meningkatkan kualitas komunikasi internal melalui penerapan budaya keterbukaan, transparansi, dan penghargaan terhadap pegawai. Selain itu, pelatihan komunikasi organisasi dan penguatan nilai-nilai etika kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan guna mendukung pembentukan SDM berintegritas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Burhan Bungin. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Deddy Mulyana. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Hafied Cangara. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Onong Uchjana Effendy. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.