Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 28627-28633

Analisis Peran Komunikasi Internal dalam Mencegah Konflik Interpersonal pada Kepanitiaan Organisasi KOPMA di Universitas Tidar

Nabila Fatmasary [1], Elsa Asyifa Purnomo Putri [2], Zulva Roudhotun Navisa [3], Ranti Nisrina Mufidah [4], Eli Fitria Sari [5]
Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar
[1] nabila.fatmasary@students.untidar.ac.id,
[2] elsa.asyifa.purnomoputri@students.untidar.ac.id,
[3] zulva.roudhotun.navisa@students.untidar.ac.id,
[4] ranti.nisrina.mufidah@students.untidar.ac.id, [5] eli.fitria.sari@students.untidar.ac.id

Published: May , 2026

ABSTRAK

Komunikasi internal memiliki peran penting dalam menjaga hubungan kerja dan mencegah konflik interpersonal dalam organisasi mahasiswa. Perbedaan latar belakang, pengalaman organisasi, dan pola komunikasi antar anggota dalam kepanitiaan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Tidar berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika komunikasi internal serta perannya dalam mencegah dan mengelola konflik interpersonal dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan melibatkan sepuluh responden yang merupakan anggota kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berlangsung melalui pola formal dan informal dengan kecenderungan komunikasi vertikal dan horizontal. Meskipun komunikasi dinilai cukup aktif dan terbuka, masih ditemukan hambatan berupa miskomunikasi, keterlambatan respons, ketidakseimbangan partisipasi anggota, serta perbedaan interpretasi pesan. Konflik interpersonal yang muncul umumnya berupa kesalahpahaman, perbedaan pendapat, dan pembagian tugas. Komunikasi internal juga berperan dalam pengelolaan konflik melalui diskusi, klarifikasi, dan forum evaluasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal belum sepenuhnya mampu mencegah konflik interpersonal, tetapi berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan konflik agar tidak berkembang secara destruktif. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang lebih terbuka, partisipatif, dan adaptif untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan efektivitas organisasi.

Keywords: komunikasi internal, konflik interpersonal, komunikasi organisasi, KOPMA, organisasi mahasiswa.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan ruang interaksi sosial yang mempertemukan individu dengan latar belakang, kepentingan, serta cara pandang yang beragam. Komunikasi adalah bagian penting dari dinamika hubungan antara anggota organisasi selama aktivitas organisasi. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis, koordinasi kerja, dan pemahaman bersama dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif. Sebaliknya, kesalahpahaman yang sering terjadi akibat komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik antar individu di dalam organisasi.

Dalam organisasi, komunikasi internal adalah proses pertukaran dan interaksi informasi yang terjadi baik secara formal maupun informal. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk menyampaikan informasi tetapi juga membentuk hubungan interpersonal antar anggota organisasi. Komunikasi internal sangat penting untuk membangun pemahaman bersama, membangun kepercayaan, dan mengelola dinamika hubungan sosial di dalam organisasi (Lestari, Halin, & Afriyani, 2025).

Komunikasi internal ini sangat penting dalam organisasi mahasiswa, terutama koperasi mahasiswa. Dalam organisasi koperasi mahasiswa, anggota biasanya terdiri dari mahasiswa dengan

berbagai latar belakang akademik, pengalaman organisasi, dan pendekatan komunikasi. Meskipun perbedaan ini dapat meningkatkan proses kerja organisasi, mereka juga dapat menyebabkan konflik jika tidak diimbangi dengan cara komunikasi yang ramah dan efektif (Rohillah & Sulistiana, 2025). Oleh karena itu, komunikasi internal sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang sehat dan menghindari konflik antar anggota kepanitiaan.

Struktur dan budaya organisasi mempengaruhi dan membentuk komunikasi, menurut teori komunikasi organisasi Katherine Miller. Komunikasi terjadi tidak hanya secara formal melalui jalur struktural organisasi, tetapi juga melalui interaksi informal antara anggota organisasi, yang menghasilkan hubungan sosial. Anggota organisasi dapat membangun kepercayaan satu sama lain, mengklarifikasi kesalahpahaman, dan menyampaikan ide melalui komunikasi internal yang terbuka dan partisipatif. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Namun, ketika komunikasi tidak berjalan efektif, maka berpotensi menimbulkan **konflik interpersonal**. Konflik interpersonal merupakan konflik yang terjadi antar individu dalam proses interaksi sosial akibat perbedaan persepsi, pengalaman, maupun kepentingan. Menurut Handoko & Lumban Toruan (2026), dijelaskan bahwa dalam hubungan interpersonal terdapat individu yang "memiliki kerentanan untuk berkonflik" serta mengalami "relasi bermasalah dan konflik" dalam hubungan sosialnya.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa mengelola konflik dalam organisasi dan meningkatkan kualitas hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif. Baik dibangunnya komunikasi interpersonal dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih baik dan mendorong kolaborasi yang lebih produktif antara anggota organisasi (Fadhilah et al., 2025). Selain itu, kesalahpahaman, yang sering menjadi sumber konflik di dalam organisasi, dapat dikurangi dengan komunikasi yang jelas dan terbuka (Putri, Akhyar, & Ningsih, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi internal memiliki peran strategis dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi, termasuk dalam kepanitiaan organisasi koperasi mahasiswa. Namun, dalam kehidupan nyata, dinamika komunikasi dalam organisasi mahasiswa sering kali menghadapi sejumlah masalah, seperti perbedaan pendapat, keterbatasan pengalaman organisasi, dan kurangnya keterbukaan. Kondisi ini dapat menyebabkan konflik interpersonal, yang dapat menghambat kinerja tim.

Oleh karena itu, penelitian ini meneliti bagaimana peran komunikasi internal dalam mencegah konflik interpersonal di kepanitiaan organisasi koperasi mahasiswa dan bagaimana dinamika internal dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar termasuk pola, proses serta hambatan terjadi. Penelitian ini menggunakan teori komunikasi organisasi Katherine Miller dan teori konflik organisasi Robbins untuk memahami bagaimana proses komunikasi internal dapat membantu membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi kemungkinan konflik antara anggota. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu komunikasi organisasi, khususnya terkait peran komunikasi internal dalam membentuk hubungan kerja dan mencegah konflik interpersonal, serta sebagai bahan evaluasi bagi organisasi, khususnya KOPMA dalam meningkatkan kualitas komunikasi internal. Sehingga kerja sama tim dapat menjadi lebih baik, komunikasi lebih terbuka, serta dapat meminimalisir konflik antar anggota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam berdasarkan pengalaman dan perspektif informan (Creswell, 2018). Penelitian ini berfokus pada dinamika komunikasi internal dan konflik interpersonal dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan anggota dan pengurus inti organisasi KOPMA Universitas Tidar. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi internal berjalan, hambatan untuk komunikasi, dan konflik antar anggota dan pengurus. Menurut Sugiyono (2019), teknik purposive sampling digunakan untuk memilih informan berdasarkan pertimbangan penelitian. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam proses komunikasi organisasi dan pengalaman mereka dengan konflik interpersonal di kepanitiaan. Analisis tematik digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini. Analisis tematik mencari pola atau tema dalam data kualitatif

dan menganalisisnya (Braun & Clarke, 2006). Untuk melakukan analisis, data wawancara dari kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar dikelompokkan ke dalam topik komunikasi internal, hambatan komunikasi, konflik interpersonal, dan penyelesaian konflik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan sepuluh orang responden yang merupakan anggota dari panitia di organisasi Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Universitas Tidar. Semua responden menunjukkan kesediaan mereka untuk ikut serta dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Responden memiliki berbagai peran dalam kepanitiaan, seperti koordinator seksi, staf divisi, hingga sekretaris. Ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh mencerminkan perspektif dari berbagai tingkat dalam struktur organisasi, baik dari pengurus inti maupun anggota pelaksana. Dari sisi latar belakang pendidikan, responden berasal dari berbagai program studi, seperti Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan, dan Ilmu Administrasi Negara.

Keberagaman latar belakang ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam kepanitiaan melibatkan orang-orang dengan cara berpikir dan pendekatan yang berbeda. Selain itu, ada variasi pengalaman organisasi di antara responden, di mana beberapa dari mereka sudah memiliki pengalaman lebih dari satu periode, sementara yang lain masih pada tahap awal dalam keterlibatan kepanitiaan. Perbedaan pengalaman ini juga mempengaruhi cara responden berkomunikasi dan merespons konflik yang muncul. Dengan demikian, keragaman karakteristik responden dari berbagai aspek posisi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman organisasi memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai dinamika komunikasi internal serta konflik interpersonal dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar.

B. Proses dan Pola Komunikasi

Menurut hasil kuesioner, komunikasi di dalam kepanitiaan KOPMA berlangsung dengan menggabungkan cara berkomunikasi formal dan informal. Cara formal dilakukan melalui pertemuan, arahan, dan evaluasi kegiatan, sementara cara informal terjadi lewat grup WhatsApp dan interaksi langsung antar anggota. Banyak responden menilai bahwa komunikasi berlangsung cukup baik, aktif, dan teroganisir. Pola komunikasi cenderung bersifat vertikal, dimulai dari ketua atau pengurus inti, kemudian diteruskan kepada koordinator divisi dan anggota. Di samping itu, komunikasi antar anggota juga berlangsung secara horizontal untuk mendukung kolaborasi pekerjaan. Namun, beberapa responden menyampaikan bahwa partisipasi dalam komunikasi belum merata dan masih ada ketergantungan pada jalur komunikasi tertentu. Selain itu, terkadang komunikasi lebih sering dilakukan secara pribadi dibandingkan dalam forum kelompok.

C. Kondisi dan Hambatan Komunikasi

Sebagian besar responden menyampaikan bahwa interaksi dalam kepanitiaan berlangsung dengan cukup transparan. Anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat baik dalam rapat maupun dalam diskusi, ditambah ada forum evaluasi yang memfasilitasi pengajuan masukan. Walaupun demikian, beberapa partisipan mengemukakan bahwa tidak semua anggota merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat. Ada faktor-faktor seperti perbedaan pengalaman, rasa malu, dan kecanggungan dalam berkomunikasi antar divisi yang menjadi hambatan dalam berinteraksi. Selain itu, rintangan komunikasi yang kerap muncul termasuk kesalahpahaman, perbedaan interpretasi, serta keterlambatan dalam memberikan respons di antara anggota. Ada pula masalah lain seperti kurangnya aktivitas komunikasi dalam grup, penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh semua anggota, serta koordinasi antar divisi yang belum berjalan dengan baik.

D. Konflik Interpersonal dalam Kepanitiaan

Dari hasil studi, dapat disimpulkan bahwa perselisihan antar pribadi dalam kepanitiaan KOPMA memang ada, tetapi biasanya berupa masalah ringan. Permasalahan yang timbul biasanya terkait dengan perbedaan pemikiran, kesalahpahaman dalam komunikasi, serta perbedaan sudut pandang dalam melaksanakan tugas. Beberapa peserta juga menyatakan

bahwa konflik dapat dipicu oleh faktor individu, seperti ego yang terlalu besar, tekanan dari pekerjaan, serta kurangnya pengertian di antara anggota. Di samping itu, terdapat juga perselisihan yang berkaitan dengan pembagian tugas di dalam kepanitiaan.

E. Pengaruh dan Solusi untuk Konflik

Konflik yang muncul memengaruhi dinamika kerja tim, seperti terjadinya hambatan dalam koordinasi, penurunan efektivitas kerja, serta munculnya ketidaknyamanan dalam hubungan antara anggota. Dalam beberapa situasi, konflik ini juga mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan program kerja. Namun, di sisi lain, konflik dapat memicu diskusi antar anggota yang menghasilkan pertukaran pendapat saat pengambilan keputusan. Dalam menyelesaikan konflik, mayoritas responden mengungkapkan bahwa mereka menggunakan komunikasi, seperti diskusi kelompok, klarifikasi, dan forum evaluasi. Proses penyelesaian dilakukan dengan mengemukakan pendapat masing-masing dan mencari kesepakatan yang saling menguntungkan. Selain itu, peran ketua atau koordinator divisi sangat berkontribusi dalam memfasilitasi penyelesaian konflik.

Dalam konteks organisasi kepanitiaan, komunikasi internal merupakan sistem fundamental yang menentukan efektivitas koordinasi dan distribusi informasi. Dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar, komunikasi internal tersebut dilaksanakan melalui kombinasi mekanisme formal dan informal, dengan penggunaan media seperti rapat dan grup aplikasi WhatsApp. Pola komunikasi yang terbentuk menunjukkan kecenderungan vertikal, yakni penyampaian informasi dari ketua atau pengurus inti kepada anggota. Namun, praktik komunikasi horizontal tetap berlangsung sebagai mekanisme koordinasi antar divisi. Pola komunikasi yang terbentuk dalam kepanitiaan ini sejalan dengan pemikiran Katherine Miller mengenai fungsi yang melengkapi antara komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dinamika komunikasi yang terjadi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh struktur organisasi yang bersifat hierarkis.

Dalam praktiknya, efektivitas komunikasi internal belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat sejumlah kendala yang muncul, seperti keterlambatan dalam memberikan respons, miskomunikasi akibat instruksi yang kurang terperinci, serta ketidakseimbangan partisipasi anggota dalam proses komunikasi. Selain faktor teknis, adapun aspek psikologis termasuk rasa malu, perbedaan pengalaman, dan kecanggungan dalam interaksi turut membatasi keterbukaan anggota dalam menyampaikan pendapat. Dipengaruhi dengan adanya dominasi komunikasi vertikal yang berpotensi yang menyebabkan distorsi informasi dan perbedaan interpretasi antar anggota, sehingga permasalahan komunikasi tidak hanya bersumber dari aspek teknis, melainkan juga berkaitan dengan faktor individual serta dinamika relasi dalam organisasi.

Komunikasi internal dalam kondisi tertentu pun tidak hanya gagal berperan sebagai mekanisme pencegahan konflik, tetapi juga berpotensi menjadi pemicu konflik, terutama ketika terjadi penyimpangan makna pesan dan kurangnya klarifikasi. Hal ini tergambar melalui temuan bahwa konflik interpersonal tetap muncul, meskipun dalam intensitas yang relatif rendah. Konflik tersebut umumnya berbentuk perbedaan pendapat, kesalahpahaman, serta perbedaan sudut pandang dalam pelaksanaan tugas. Menurut Stephen P. Robbins, konflik dalam organisasi seringkali bersumber dari kegagalan komunikasi dalam menyelaraskan persepsi dan pemahaman antar individu yang relevan dengan fenomena organisasi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek komunikasi yang belum optimal, khususnya terkait kejelasan pesan dan keseragaman pemahaman, berkontribusi terhadap munculnya konflik.

Penyelesaian konflik dalam kepanitiaan ini pada umumnya dilakukan melalui diskusi, klarifikasi, dan forum evaluasi, baik secara tatap muka maupun melalui media komunikasi daring. Proses komunikasi yang terbuka dalam forum tersebut memungkinkan anggota menyamakan persepsi, meminimalkan kesalahpahaman, serta mencapai kesepakatan bersama. Dalam konteks ini, peran ketua atau koordinator divisi sebagai mediator turut memperkuat efektivitas proses komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi memiliki kontribusi penting dalam mencegah eskalasi konflik interpersonal.

Keterbatasan komunikasi internal dalam kepanitiaan menunjukkan bahwa fungsi komunikasi tidak sepenuhnya efektif sebagai alat pencegahan konflik. Sebaliknya, komunikasi lebih berperan sebagai mekanisme pengelolaan konflik yang dipengaruhi oleh struktur komunikasi yang hierarkis,

kualitas penyampaian informasi, serta faktor psikologis anggota. Maka komunikasi internal tidak dapat diposisikan sebagai instrumen pencegahan konflik secara absolut, melainkan sebagai mekanisme pengelolaan konflik. Dalam praktiknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menjadi pemicu konflik, sedangkan komunikasi yang terbuka, jelas, dan partisipatif berfungsi dalam mengendalikan eskalasi serta menjaga dampaknya tetap positif.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang menunjukkan adanya hambatan komunikasi berupa miskomunikasi, keterlambatan respons, serta ketidakseimbangan partisipasi anggota, maka beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan partisipasi anggota melalui penciptaan ruang komunikasi yang aman. Berdasarkan temuan adanya rasa malu, kecanggungan, dan perbedaan pengalaman, kepanitiaan perlu menciptakan suasana komunikasi yang lebih inklusif dan tidak menekan, misalnya dengan memberi kesempatan berbicara secara bergiliran atau melalui forum diskusi yang lebih santai. Hal ini penting untuk meningkatkan keterlibatan anggota secara berkelanjutan dalam proses komunikasi.

2. Penguatan komunikasi kelompok dibandingkan komunikasi personal.

Mengingat komunikasi yang lebih sering dilakukan secara pribadi berpotensi menimbulkan ketimpangan informasi, maka perlu diarahkan agar informasi penting disampaikan melalui forum kelompok atau grup komunikasi resmi. Upaya ini dapat meningkatkan transparansi serta menjaga keberlanjutan arus informasi dalam organisasi.

3. Optimalisasi peran pimpinan sebagai fasilitator komunikasi

Ketua dan koordinator divisi diharapkan lebih aktif dalam memastikan alur komunikasi berjalan dengan baik, sekaligus menjadi mediator ketika muncul perbedaan pendapat. Peran ini penting untuk menjaga stabilitas hubungan kerja serta memastikan konflik tidak berkembang secara destruktif (Heluka et al., 2023).

4. Penetapan kesepakatan respons komunikasi untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan temuan, terdapat keterlambatan respons yang berdampak pada terhambatnya koordinasi, maka diperlukan kesepakatan sederhana terkait waktu respons dalam komunikasi, khususnya melalui media digital. Hal ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi dalam alur kerja serta mengurangi keterlambatan pelaksanaan program.

5. Penguatan forum evaluasi sebagai ruang penyelesaian konflik.

Forum evaluasi perlu dimanfaatkan secara optimal sebagai sarana refleksi bersama dan penyelesaian masalah secara terbuka. Berdasarkan temuan, diskusi dan klarifikasi terbukti efektif dalam meredakan konflik, sehingga forum ini penting untuk dipertahankan secara berkelanjutan guna menjaga keharmonisan tim (Hajar et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dalam kepanitiaan KOPMA Universitas Tidar belum sepenuhnya berjalan secara optimal dalam mendukung kelancaran koordinasi dan hubungan kerja antar anggota. Dinamika komunikasi yang terjadi menunjukkan adanya perpaduan antara komunikasi vertikal (dari ketua atau pengurus kepada anggota) dan komunikasi horizontal (antar sesama anggota), serta penggunaan komunikasi formal seperti rapat dan informal seperti grup WhatsApp.

Namun, dalam pelaksanaannya, komunikasi tersebut masih menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya kejelasan dalam penyampaian informasi, belum meratanya keterlibatan anggota dalam berkomunikasi, serta adanya faktor psikologis seperti rasa malu atau kurang percaya diri yang membuat sebagian anggota belum terbuka dalam menyampaikan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem yang digunakan, tetapi juga

oleh kondisi dan karakter masing-masing anggota.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang bersifat dualistik dalam organisasi. Di satu sisi, komunikasi yang tidak efektif berpotensi memicu konflik interpersonal akibat perbedaan pemahaman dan persepsi antar anggota (Robbins & Judge, 2023; Agustina et al., 2024). Di sisi lain, komunikasi menjadi mekanisme utama dalam mengelola konflik melalui proses klarifikasi, diskusi, dan evaluasi yang memungkinkan tercapainya kesepahaman bersama (Hajar et al., 2024; Faizal & Lukitasari, 2023). Hal ini menegaskan bahwa kualitas komunikasi sangat menentukan arah perkembangan konflik, apakah bersifat destruktif (merusak) atau justru konstruktif (membangun) dalam mendukung dinamika organisasi.

Dengan demikian, komunikasi internal tidak dapat diposisikan sebagai instrumen yang sepenuhnya mampu mencegah konflik interpersonal dalam kepanitiaan. Sebaliknya, komunikasi berperan penting dalam mengendalikan dinamika konflik agar tidak berkembang secara destruktif. Dalam kondisi tertentu, konflik justru dapat memberikan dampak konstruktif apabila dikelola melalui komunikasi yang terbuka, jelas, dan partisipatif, sehingga mampu mendorong pertukaran gagasan, memperkaya sudut pandang, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam organisasi (Nasichah et al., 2024; Kurniawan, 2025).

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal merupakan elemen kunci yang tidak hanya mempengaruhi hubungan interpersonal, tetapi juga menentukan kualitas kerja sama tim dalam kepanitiaan. Oleh karena itu, pengelolaan komunikasi yang lebih efektif dan adaptif menjadi penting untuk mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang lebih harmonis dan produktif.

REFERENSI

Agustina, R., Putra, A., & Maulana, F. (2024). Analisis dampak komunikasi organisasi terhadap konflik internal di Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kota Serang. Jurnal Komunikasi Organisasi, 8(1), 45–60.

Aesthetika, N. M. (2018). Buku Ajar Komunikasi Interpersonal. Sidoarjo: Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Alfidyah, M. (n.d.). Strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja tim. Universitas Negeri Padang.

Amalia Amanda, S. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., Bimantara, W. D., & Mu'alimin. (2024). Strategi dan pendekatan dalam mengelola konflik. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, 2(6), 460–473. https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i6.799

Batjo, S. N., Rachmat, E., & Haryati, S. (2023). Manajemen konflik. PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101.

Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir konflik dalam gap generasi melalui pendekatan komunikasi interpersonal. Jurnal Teologi Injili, 1(2), 72–77.

Creswell, J. W. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Daud, R. F. (2024). Komunikasi organisasi. CV. Eureka Media Aksara.

Fadhilah, L. N., Hermawati, A., & Wulandari, W. (2025). Strategi Optimalisasi Kinerja Karyawan Berbasis Komunikasi Interpersonal dengan Pengelolaan Konflik Kerja. 4(2), 1790–1797.

Faizal, M., & Lukitasari, D. (2023). Peningkatan komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui manajemen konflik. Jurnal Ilmu Komunikasi, 11(2), 120–134.

Hajar, D. D., Mawaddah, E. M., Fitriatuzzuhria, H., Sulusiyah, S., & Mu'alimin. (2024). Peran komunikasi efektif dalam penyelesaian konflik. Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 2(3), 277–285. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v2i3.622

Handoko, O., Wutari, H., & Toruan, L. (2026). Analisis Konflik Intrapersonal dan Konflik Interpersonal pada Wargabinaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pendahuluan. 1(6), 314–325.

Heluka, Y., Erniwati, E., & Halim, A. (2023). Strategi komunikasi dalam penyelesaian konflik di

organisasi pelajar Mahasiswa Yahukimo Papua di Kota Makassar. Jurnal Komunikasi dan Sosial, 5(3), 89–102.

Khairuman, M. F., Azwardi, A., Nurdahyanti, N., & Simangunsong, A. S. (2024). Peran komunikasi dalam penyelesaian konflik. Jurnal Mudabbir (Journal Research and Education Studies), 4(2), 204–208.

Kurniawan, A. (2025). Manajemen konflik dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja UMKM. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(1), 55–70.

Lestari, K. S., Halin, H., & Afriyani, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan BATIQA Hotel Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 22(3), 608–621. https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i3.18565

Mardiana, Fetni, Fait, T., Syahruddin, & Sari, P. P. (2025). Komunikasi organisasi. Penerbit Buku Indonesia.

Nasichah, S., Wulandari, R., & Syahbaniah, S. (2024). Upaya penyelesaian konflik komunikasi interpersonal dalam dinamika organisasi LDK Syahid FDIKOM UIN Jakarta. Jurnal Komunikasi Dakwah, 9(1), 33–47.

Pratama, Y., Damayanti, Suharyat, Y., Edinov, S., Mukaromah, S., Samukroni, M. A., et al. (2024). Manajemen konflik. CV. Eureka Media Aksara.

Putri, A. J. L., Akhyar, T., & Ningsih, C. P. A. (2025). Pola komunikasi interpersonal dalam mencegah konflik antar etnis. EduTIK: Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi, 5(4), 1345–1351.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Rohillah, I., & Sulistiana, I. S. (2025). Komunikasi kelompok dan organisasi. Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi, 2(6), 193–204. https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.427

Seneru, W., Paharuddin, Yasa Utama, F., Rosnani, Murcahyanto, H., Mohzana, H., et al. (2024). Strategi komunikasi organisasi yang efektif. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Simanjuntak, M., Anwar, Handiman, U. T., Sugiarto, M., Lie, D., Hutabarat, M. L. P., et al. (2022). Manajemen komunikasi dan organisasi. Yayasan Kita Menulis.

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi organisasi. Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Usman, Y. B., & Patminingsih, A. (2023). Komunikasi interpersonal dalam mencegah konflik antar suku. Ath-Thariq: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 7(2), 219–231. https://doi.org/10.32332/ath-thariq.v7i2.7722