**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: 30409-30413

# Studi Literatur: Hambatan Komunikasi dalam Organisasi Karang Taruna dan Dampaknya terhadap Efektivitas Organisasi

**Aisha Choudhouri [1], Elyasa Ardian Panji Setianto [2], Viola Virzandra [3], Lola Rizky Aziza [4], Muhammad Farhan Ramzy [5]**
**Universitas Tidar, Indonesia**
Email : ardian.panji.setianto@students.untidar.ac.id, viola.virzandra.elyasa@students.untidar.ac.id , lola.rizky.aziza@students.untidar.ac.id, muhammad.farhan.ramzy@students.untidar.ac.id

Published: June , 2026

## ABSTRAK

Organisasi kepemudaan seperti Karang Taruna memiliki peran strategis dalam kesejahteraan sosial, namun efektivitasnya seringkali terhambat oleh permasalahan komunikasi internal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan komunikasi dalam organisasi Karang Taruna dan menganalisis dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis, penelitian ini mensintesis temuan dari 10 artikel ilmiah yang relevan. Kerangka teori yang digunakan meliputi Teori Komunikasi Organisasi, Teori Kesenjangan Komunikasi (Shannon & Weaver, Schramm), serta Teori Efektivitas Organisasi (Steers). Hasil analisis menunjukkan tiga bentuk hambatan utama: (1) hambatan fisik dan teknis (ketidakhadiran rapat, keterbatasan akses digital), (2) hambatan psikologis (rasa segan, kurangnya keterbukaan, perbedaan latar belakang), dan (3) hambatan semantik (miskomunikasi akibat perbedaan makna pesan). Ketiga hambatan tersebut secara kolektif berdampak negatif pada tiga indikator efektivitas organisasi, yaitu melemahnya adaptasi organisasi terhadap perubahan, rendahnya integrasi dan solidaritas antar anggota, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan komunikasi di Karang Taruna bukan sekadar masalah teknis sementara, melainkan persoalan struktural yang memerlukan penguatan sistem komunikasi internal secara berkelanjutan.
**Kata Kunci:** Hambatan Komunikasi, Efektivitas Organisasi, Karang Taruna, Studi Literatur, Komunikasi Organisasi.

© 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

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi karena berfungsi sebagai media utama untuk menyampaikan informasi, mengoordinasikan pekerjaan, mendukung pengambilan keputusan, serta memperkuat hubungan kerja antarindividu (Khaunaini et al., 2024). Kemampuan mengelola komunikasi secara efektif menjadi salah satu kunci peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi. Komunikasi dalam organisasi berlangsung melalui jalur vertikal, horizontal, maupun diagonal, dan bersifat dinamis serta kompleks (Lingga et al., 2023).

Namun, dalam praktiknya, komunikasi organisasi sering menghadapi berbagai kendala. Hambatan dapat berasal dari faktor fisik, perbedaan makna bahasa, kondisi psikologis, hingga sistem organisasi itu sendiri (Syafitri & Salito, 2025). Faktor internal seperti perbedaan kepentingan, kurangnya kejelasan informasi, serta sikap ego individual juga turut memicu kesenjangan komunikasi (Rismayanti, 2018). Hambatan komunikasi tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada kinerja organisasi secara menyeluruh, seperti penurunan kinerja, konflik internal, hingga terhambatnya pencapaian tujuan (Lunenburg, 2010; Razak et al., 2019).

Karang Taruna, sebagai organisasi kepemudaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019, memiliki peran strategis dalam pengembangan generasi muda dan kesejahteraan sosial. Namun, sifatnya yang semi formal dengan keanggotaan heterogen (usia, pendidikan, pengalaman) membuat Karang Taruna rentan terhadap hambatan komunikasi. Penelitian terdahulu menunjukkan berbagai hambatan seperti miskomunikasi, kurangnya responsivitas, hambatan psikologis, semantik, serta teknis (Dabitha & Juariyah, 2023; Dzumirrotin et al., 2025; Rodhiyah & Pujianto, 2023). Meskipun

demikian, belum ada kajian literatur yang mensintesis temuan-temuan tersebut secara sistematis. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan tujuan: (1) mengidentifikasi hambatan komunikasi yang terjadi dalam organisasi Karang Taruna, dan (2) menganalisis dampak hambatan komunikasi terhadap efektivitas organisasi Karang Taruna.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap fenomena hambatan komunikasi dalam Karang Taruna berdasarkan sintesis berbagai penelitian terdahulu (Crisnaldy, 2021). Sumber data berasal dari jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang relevan. Proses penelusuran dilakukan secara sistematis dengan kriteria inklusi: (1) artikel membahas komunikasi organisasi Karang Taruna, (2) artikel mengidentifikasi hambatan komunikasi atau dampaknya, (3) diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2015-2026). Seleksi akhir menghasilkan 10 artikel yang dianalisis secara tematik. Teknik analisis menggunakan sintesis naratif untuk mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema hambatan dan dampaknya (Rahman et al., 2025; Wibowo & Putri, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Jenis-Jenis Hambatan Komunikasi

Sintesis terhadap 10 artikel penelitian menghasilkan identifikasi tiga jenis hambatan komunikasi utama dalam organisasi Karang Taruna, yang saling berkaitan satu sama lain.

### Hambatan Fisik dan Teknis

Hambatan ini paling mudah diidentifikasi namun sering diabaikan. Shannon & Weaver (1949) menjelaskan bahwa gangguan fisik dapat terjadi pada tahap encoding dan decoding pesan. Dalam Karang Taruna, hambatan fisik termanifestasi dalam ketidakhadiran anggota dalam rapat (Desyantoro et al., 2023), yang dalam kasus ekstrem menyebabkan vakum organisasi hingga empat tahun (Rodhiyah & Pujianto, 2023). Hambatan teknis meliputi ketidakoptimalan penggunaan media digital (Dabitha & Juariyah, 2023), keterbatasan kemampuan anggota memanfaatkan platform komunikasi digital (Martikasari et al., 2025), serta ketidakjelasan struktur kepengurusan yang menyebabkan informasi tidak mengalir secara tepat (Dzumirrotin et al., 2025).

### Hambatan Psikologis

Hambatan psikologis bersumber pada perbedaan field of experience (Schramm, 1954), yaitu latar belakang, usia, pendidikan, dan pengalaman organisasi. Rivada (2020) menemukan bahwa hambatan psikologis di Karang Taruna bersifat mengakar sehingga tidak berubah meskipun telah diberikan pelatihan. Puspitasari & Agustina (2023) mengungkapkan anggota cenderung pasif dalam komunikasi formal, sementara Pamungkas (2025) menunjukkan minimnya keterbukaan vertikal antara pengurus dan anggota. Sebaliknya, komunikasi yang terbuka dan partisipatif terbukti berkontribusi signifikan terhadap kreativitas dan efisiensi anggota (Ruviatun, 2025).

### Hambatan Semantik

Hambatan semantik terjadi akibat perbedaan pemaknaan pesan. Schramm (1954) menjelaskan bahwa hambatan ini muncul ketika field of experience antara komunikator dan komunikan tidak cukup tumpang tindih. Dabitha & Juariyah (2023) menemukan bahwa perbedaan cara penyampaian dan pemilihan kata menyebabkan pesan diterima berbeda dari maksud pengirim. Ambiguitas instruksi akibat ketidakjelasan peran pengurus juga menciptakan miskomunikasi berulang (Dzumirrotin et al., 2025). Dalam komunikasi digital, ketiadaan konteks non-verbal memperparah hambatan semantik (Martikasari et al., 2025). Sebaliknya, Karang Taruna yang menerapkan musyawarah langsung terbukti meminimalkan hambatan ini (Widyantoro et al., 2026).

### Dampak Hambatan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi

Steers (1985) mengukur efektivitas organisasi melalui tiga indikator: adaptasi, integrasi, dan pencapaian tujuan. Ketiga indikator ini terbukti terdampak negatif oleh hambatan komunikasi.

### Dampak terhadap Adaptasi Organisasi

Adaptasi adalah kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Hambatan komunikasi menyebabkan Karang Taruna kehilangan kapasitas adaptasi. Rodhiyah & Pujianto (2023) menunjukkan bahwa kegagalan komunikasi menyebabkan organisasi tidak mampu beradaptasi sehingga

vakum empat tahun. Rivada (2020) juga menemukan bahwa hambatan struktural menyebabkan tidak adanya perubahan pola komunikasi meskipun telah dilakukan intervensi pelatihan. Ketidakhadiran pengurus dalam forum komunikasi mengakibatkan organisasi kehilangan kemampuan merespons dinamika lingkungan (Desyantoro et al., 2023). Dengan kata lain, arus informasi yang terhambat secara langsung melemahkan kemampuan organisasi untuk belajar dan beradaptasi.

**Dampak terhadap Integrasi Organisasi**

Integrasi merujuk pada kemampuan menyatukan anggota untuk bekerja secara koordinatif. Puspitasari & Agustina (2023) menemukan bahwa hambatan komunikasi secara langsung melemahkan solidaritas anggota. Dabitha & Juariyah (2023) menunjukkan bahwa miskomunikasi dan kurang responsifnya anggota menyebabkan koordinasi lintas divisi terganggu. Sebaliknya, Karang Taruna yang menerapkan komunikasi terbuka dan semua saluran (all-channel) berhasil meminimalkan hambatan dan memperkuat integrasi (Widyantoro et al., 2026). Pamungkas (2025) menambahkan bahwa minimnya keterbukaan komunikasi vertikal menciptakan batas pemisah antara pengurus dan anggota, yang menghambat terbentuknya organisasi yang solid.

**Dampak terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi**

Pencapaian tujuan merupakan indikator final yang melihat sejauh mana program kerja terealisasi. Rodhiyah & Pujianto (2023) membuktikan dampak paling ekstrem, yaitu berhentinya total operasional organisasi selama empat tahun. Desyantoro et al. (2023) menemukan bahwa kurangnya koordinasi akibat hambatan komunikasi menyebabkan berbagai kegiatan organisasi terhambat. Dzumirrotin et al. (2025) menunjukkan bahwa tumpang tindih tugas akibat lemahnya komunikasi internal menyebabkan program kerja tidak optimal. Pamungkas (2025) mengungkapkan bahwa komunikasi yang tidak terstruktur berdampak langsung pada rendahnya produktivitas anggota. Sebaliknya, ketika komunikasi berjalan efektif dan terbuka, terjadi peningkatan signifikan dalam efisiensi dan kreativitas anggota yang berkontribusi pada pencapaian tujuan (Ruviatun, 2025).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan komunikasi dalam organisasi Karang Taruna terwujud dalam tiga bentuk yang saling berkaitan: hambatan fisik dan teknis (ketidakhadiran rapat, keterbatasan akses digital, struktur tidak jelas), hambatan psikologis (rasa segan, kurang terbuka, perbedaan latar belakang), dan hambatan semantik (perbedaan makna, ambiguitas instruksi, miskomunikasi digital). Ketiga hambatan tersebut secara kolektif berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi yang diukur melalui melemahnya adaptasi terhadap perubahan, rendahnya integrasi dan solidaritas antar anggota, serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa hambatan komunikasi di Karang Taruna bukan sekadar gangguan teknis sementara, melainkan persoalan struktural fundamental yang memerlukan penguatan sistem komunikasi internal secara berkelanjutan.

**Saran:** Bagi pengurus Karang Taruna, disarankan membangun sistem komunikasi internal terstruktur melalui rapat rutin dan jalur komunikasi yang jelas. Bagi anggota, perlu meningkatkan kesadaran untuk aktif, responsif, dan terbuka. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian empiris langsung untuk memvalidasi temuan studi literatur ini.

## DAFTAR PUSTAKA


Andamisari, D., Razali, G., & Kurniasih, ER (2023). Efektivitas komunikasi organisasi dalam mencapai keterbukaan informasi (studi kasus komunikasi organisasi di PT Lipwih Synergylab Estetika). LUGAS Jurnal Komunikasi, 7 (1), 46–52.

Ariyanto, ZR, Sari, NP, Nurhidayah, O., Hikmahwati, R., & Sulistyono, Y. (2023). Kajian fenomena mencerminkan generasi dalam konteks kehidupan kampus menurut perspektif ilmu komunikasi. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, 9 (2), 193–208.

Crissnaldy, A. (2021). Literature review menggunakan metode systematic untuk identifikasi platform dan metode pengembangan sistem informasi di Indonesia.

Dabitha S, A., & Juariyah, J. (2024). Peran komunikasi organisasi Karang Taruna dalam melestarikan tradisi Puter Kayun di Desa Boyolangu Kabupaten Banyuwangi. Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital , 1 (2), 11.

Daft, R. L. (2013). Management (11th ed.). Cengage Learning.

Desyantoro, I., Dewi, R., & Amelia, CRT (2023). Komunikasi organisasi Karang Taruna untuk meningkatkan motivasi kreatif anak muda. SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia , 3 (4), 98–109.

Dzumirrotin, S., Iqabakti, J., Istiqomah, AN, Rokhmah, NI, Nadia, A., Solikah, CI, Wahid, KN, Syabana, AZ, Muna, FL, Meysa Putri, MS, Abdul Rohman, HN, Mulyani, DS, & Kibtiyah, M. (2025). Penguatan komunikasi Karang Taruna melalui pelatihan manajemen organisasi di Dusun Daleman, Desa Jetis. Al Mu'azarah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat , 3 (1), 46–54.

Faza Fil Khaunaini, M., Arroyyani, P., Lailatul Komariyah, N., Ellyana, A., & Mu'Alimin. (2024). Meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi efektif. Idarotuna: Jurnal Ilmu Administrasi, 5 (1), 12–22.

Firdaus, AJ, Siregar, ESF, Pratiwi, TA, & Sahputra, D. (2021). Peran komunikasi organisasi dalam pengembangan organisasi. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 3 (2), 134–140.

Homsah, S., & Kusuma, A. (2024). Membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi. Jurnal Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Kramat Jati, 5 (1), 215–221.

Kartini, K., Pratama, AA, Hasibuan, DA, Nasution, KRS, Mujahid, NSA, & Hasibuan, ZLS (2024). Teori komunikasi organisasi. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8 (1), 3151–3158.

Kementerian Sosial Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Sosial Nomor 25 Tahun 2019 tentang Karang Taruna . Kementerian Sosial RI.

Khovivah, WV, Rofiko, M., Atiq, D., & Holisa, SN (2025). Tinjauan Pustaka: Peran dan strategi komunikasi efektif dalam manajemen perubahan organisasi. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 3 (3), 60–71.

Kotler, P., & Keller, KL (2016). Manajemen pemasaran (Edisi 15). Erlangga.

Lingga, RN, Broto, BE, & Halim, A. (2023). Pengaruh komunikasi horizontal, komunikasi vertikal, dan komunikasi diagonal terhadap moral kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rantau Utara. Daengku: Jurnal Inovasi Ilmu Humaniora dan Ilmu Sosial, 3 (3), 362–372.

Lunenburg, F. C. (2010). Communication: The process, barriers, and improving effectiveness. Schooling, 1(1), 1–11.

Martikasari, V., Sofianti, W., Munawar, H., Rahmayati, AZ, Nurfadilah, S., Jamilah, SN, Fikriyyah, SN, Anjani., Khodijah, RR, Komara, J., & Hi Kasim, DD (2025). Studi kasus strategi komunikasi organisasi di Karang Taruna Desa Sukarame Kecamatan Pacet, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40385. Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan , 4 (1), 5418–5421.

Musawir, LOA, Muslimin, K., Darwin, LOA, Rosikah, & Iwan, P. (2025). Dinamika komunikasi organisasi dalam perumusan kebijakan publik di era digitalisasi. Jurnal Media dan Komunikasi, 2 (2), 25–30.

Muspawi, M., Mika, M., Viola, MA, & Karmila, K. (2023). Iklim komunikasi organisasi. Jurnal Visioner: Penelitian dan Pengembangan di Bidang Administrasi Pendidikan, 11 (2), 32–37.

Pamungkas, JA (2025). Membangun komunikasi bisnis dalam membentuk organisasi Karang Taruna yang produktif. Jurnal Riset dan Inovasi Global , 1 (2), 2002–2008.

Publicuho, J., Fait, T., Aslim, LO, dkk. (2024). Komunikasi organisasi pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Distrik Sentani Jayapura. Jurnal Publicuho, 7 (2), 811–823.

Puspitasari, FI, & Agustina, DP (2023). Pola komunikasi organisasi Karang Taruna Putra Maulana Mutih Kulon dalam mempertahankan solidaritas anggota. Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi , 4 (2), 123–131.

Rahman, F., Salsabila, J., & Achyar, N. (2025). Peran komunikasi organisasi dalam membangun tim kerja yang efektif: Studi sastra. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, 2 (2), 784–790.

Razak, MIHM, Athmar, WAW, Durani, N., Salleh, AJ, & Hamdan, NIB (2019). Effective Communication As a Tool for Achieving Organizational Goals. KnE Ilmu Sosial, 3 (14), 380–387.

Rismayanti. (2018). Hambatan komunikasi yang sering dihadapi dalam sebuah organisasi. Jurnal Al-Hadi, 6 (1), 825–834.

Rivada, B. (2020). Efektifitas pelatihan komunikasi organisasi terhadap manajemen organisasi Karang Taruna Dusun Kembang Putihan dan Kentolan Lor Desa Guwosari Bantul. Panangkaran: Jurnal Penelitian Agama dan Masyarakat , 3 (2), 285–294.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
Rodhiyah, M., & Pujianto, KAMI (2023). Membangun kembali komunikasi organisasi Karang Taruna di Desa Kedung Kampil Kecamatan Porong. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat , 2 (4), 60–71.
Ruviatun. (2025). Pengaruh komunikasi terhadap efisiensi dan kreativitas pada organisasi Karang Taruna di Desa Bandungrejo. JED: Jurnal Kewirausahaan Digital, 2 (2), 92–100.
Schramm, W. (1954). How communication works. In W. Schramm (Ed.), The process and effects of mass communication (pp. 3–26). University of Illinois Press.
Syafitri, DAR, & Salito. (2025). Komunikasi dalam organisasi: Konsep, model, dan hambatan. AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Studi Keislaman, 2 (1), 33–42.
Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. Bell System Technical Journal, 27, 379–423.
Steer, RM (1985). Efektivitas organisasi . Jakarta: Erlangga.
Wibowo, A. (2021). Pedoman praktis penyusunan naskah ilmiah. Unesa Press.
Widyantoro Yuliatmojo, Tri Utami, A., Pramuktisari, N., & Rahmadhani, S. (2026). Pola komunikasi organisasi Karang Taruna Sendang Desa Karanglor, Kecamatan Manyaran, Kabupaten Wonogiri. RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan , 4 (1), 143–152.