



Peran Komunikasi Organisasi dalam Mengubah *Toxic Workplace Environment*

Milda Nurrahmawati^{*1}, Ahmad Tony², Jatayu Hadi Prakoso³

^{1,2}Universitas Budi Luhur, Indonesia

³Universitas Esa Unggul, Indonesia

E-mail: nurrahmawati.milda@gmail.com, ahmad.toni@budiluhur.ac.id, jatayu.hadi@esaunggul.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-08	In the era of digital transformation and rapid social change, the phenomenon of toxic work environments is increasingly in the spotlight in the world of organizations. This challenge not only threatens individual well-being, but also affects the productivity and sustainability of the organization as a whole. More than 70% of employees admit to feeling disengaged in their work, where one of the main causes is ineffective communication and an unsupportive organizational culture. This study aims to construct the role of organizational communication in reducing the negative impacts of a toxic work environment, as well as encouraging the creation of a more positive organizational culture. This study uses a descriptive qualitative approach and in-depth literature analysis. The findings show that the role of organizational communication can change a toxic work environment with open, transparent, and two-way communication that can resolve conflict, foster trust, and increase employee engagement. Although there is an increasing understanding of the negative impacts of a toxic work environment, there are still significant changes in the implementation of effective communication strategies in the field and organizational culture. This study recommends the development of more inclusive communication policies and increased training for organizational leaders in creating a positive communication climate, in order to achieve common goals and sustainable success.
Keywords: <i>Organizational Communication;</i> <i>Organizational Culture;</i> <i>Toxic;</i> <i>Workplace Environment.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-08	Dalam era transformasi digital dan perubahan sosial yang cepat, fenomena lingkungan kerja yang <i>toxic</i> semakin menjadi sorotan dalam dunia organisasi. Tantangan ini tidak hanya mengancam kesejahteraan individu, tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan. Lebih dari 70% karyawan mengaku merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, di mana salah satu penyebab utamanya adalah komunikasi yang tidak efektif dan kultur organisasi yang tidak mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonstruksikan peran komunikasi organisasi dalam mengurangi dampak negatif lingkungan kerja yang <i>toxic</i> , serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang lebih positif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis literatur yang mendalam. Hasil temuan menunjukkan bahwa peran komunikasi organisasi dapat mengubah lingkungan kerja <i>toxic</i> dengan adanya komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah mampu mengatasi konflik, memupuk kepercayaan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Meskipun ada pemahaman yang semakin mendalam tentang dampak buruk lingkungan kerja yang <i>toxic</i> , masih terdapat perubahan signifikan dalam implementasi strategi komunikasi yang efektif di lapangan dan budaya organisasi. Penelitian ini merekomendasikan penyusunan kebijakan komunikasi yang lebih inklusif dan peningkatan pelatihan bagi pemimpin organisasi dalam menciptakan iklim komunikasi yang positif, guna mencapai tujuan bersama dan kesuksesan berkelanjutan.
Kata kunci: <i>Komunikasi Organisasi;</i> <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Toxic;</i> <i>Workplace Environment.</i>	

I. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang *toxic* adalah fenomena yang semakin banyak dibicarakan dalam konteks organisasi modern. Lingkungan kerja yang tidak sehat ini dapat ditandai dengan adanya konflik interpersonal, stres yang berlebihan, kurangnya dukungan dari manajemen, dan komunikasi yang tidak efektif. Sekitar 70% karyawan merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, dan salah satu

penyebab utama dari ketidakpuasan ini adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja yang *toxic* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat mempengaruhi produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi organisasi secara keseluruhan. (Gallup, 2021)

Dalam lingkungan kerja yang *toxic* dapat muncul dari berbagai faktor, termasuk

kepemimpinan yang buruk, budaya organisasi yang tidak inklusif, dan kurangnya komunikasi yang efektif. Dalam banyak kasus, komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu penyebab utama terjadinya lingkungan kerja yang toxic (Porath, 2016). Ketidakjelasan dalam komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan ketidakpuasan di antara karyawan. Hal ini diperparah dengan adanya budaya organisasi yang tidak mendorong umpan balik yang konstruktif dan terbuka. (Schein, 2010)

Komunikasi adalah elemen kunci dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi. Ia menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting untuk menciptakan pemahaman bersama dan kepercayaan di antara anggota organisasi (Schein, 2010). Melalui komunikasi yang tepat, organisasi dapat mengidentifikasi akar permasalahan yang menyebabkan lingkungan kerja toxic, mengembangkan strategi intervensi yang efektif, dan membangun norma-norma baru yang mendukung lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran komunikasi organisasi dalam mengubah lingkungan kerja toxic.

Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi mental dan fisik yang dihadapi karyawan ketika menghadapi tekanan dan tuntutan di tempat kerja. Tekanan dan tuntutan yang menjadi stres dapat disebabkan oleh faktor lingkungan tempat kerja. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik dapat menjadi alat untuk mengurangi tekanan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Larasati & Prajogo, 2022). Mengingat dampak serius dari lingkungan kerja toxic terhadap kesehatan mental, produktivitas, dan retensi karyawan, peran komunikasi organisasi menjadi sangat penting dalam mengubah kondisi tersebut. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif dapat membantu membangun kepercayaan, mengurangi konflik, dan menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan produktif.

Fenomena lingkungan kerja toxic telah menjadi perhatian serius dalam dunia kerja kontemporer. Lingkungan kerja yang toxic ditandai oleh berbagai perilaku negatif, termasuk tetapi tidak terbatas pada: gosip, intimidasi, pelecehan, diskriminasi, dan kurangnya penghargaan. Dampak dari lingkungan kerja toxic sangat merugikan, baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang bekerja dalam lingkungan toxic dapat mengalami stres, kecemasan, depresi, dan penurunan kinerja.

Sementara itu, organisasi dapat menghadapi penurunan produktivitas, peningkatan turnover karyawan, dan kerusakan citra. (Siti Syarifah & Anna Zakiyah Hastriana, 2024).

Berbagai faktor dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja toxic. Faktor-faktor tersebut antara lain: (1) kurangnya komunikasi yang efektif. (2) kepemimpinan yang buruk. (3) konflik yang tidak terselesaikan. (4) budaya organisasi yang tidak sehat. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi merupakan faktor kunci yang dapat memperburuk atau memperbaiki situasi. Komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, rumor, dan ketidakpercayaan, yang pada akhirnya memicu konflik dan menciptakan lingkungan kerja toxic. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat membangun kepercayaan, menumbuhkan rasa hormat, dan memfasilitasi penyelesaian konflik secara konstruktif (Porath, 2016). Oleh karena itu, penting untuk memahami peran komunikasi organisasi dalam mengubah lingkungan kerja toxic.

Komunikasi organisasi merupakan proses yang kompleks yang melibatkan interaksi antara individu dalam konteks organisasi. Menurut Miller (2005), komunikasi organisasi adalah cara di mana informasi disampaikan dan diterima dalam suatu struktur organisasi. Dalam konteks lingkungan kerja yang beracun, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang ada.

Teori komunikasi organisasi juga mencakup konsep komunikasi dua arah, di mana umpan balik dari karyawan sangat penting. Menurut Argenti (2013), organisasi yang menerapkan komunikasi dua arah cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, perusahaan yang menciptakan saluran komunikasi terbuka dan transparan dapat mengurangi ketegangan dan konflik di tempat kerja.

Menurut (Edgar Schein, 2010) budaya organisasi sebagai pola asumsi yang diambil oleh sekelompok orang ketika mereka belajar untuk menghadapi masalah eksternal dan internal. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam organisasi dan mempengaruhi cara anggota berinteraksi dan berkomunikasi. Budaya organisasi bukan hanya sekadar kebiasaan, tetapi merupakan kerangka kerja yang membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi. Budaya yang

positif, yang didukung oleh komunikasi yang terbuka dan transparan, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, kolaborasi, dan inovasi (Edgar Schein, 2010). Budaya yang toxic dapat menghambat komunikasi dan mengurangi motivasi serta produktivitas karyawan. budaya organisasi bisa dikatakan sebagai sistem pengendalian yang memandu perilaku anggota.

Penelitian ini penting karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana komunikasi organisasi budaya dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mengubah lingkungan kerja yang toxic menjadi lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan positif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para praktisi dan akademisi dalam mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesuksesan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif (*descriptive qualitative method*) yang bertujuan untuk menggali dan memahami fenomena komunikasi organisasi serta dampaknya terhadap lingkungan kerja. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai konteks sosial dan budaya di dalam organisasi, serta bagaimana komunikasi berperan dalam membentuk dinamika tersebut. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi literatur (*literature review*) dan observasi, peneliti berupaya untuk merangkum pengetahuan yang ada serta memberikan analisis yang komprehensif terhadap topik yang diteliti. Studi literatur menjadi langkah awal yang sangat penting dalam penelitian ini. Melalui pengumpulan data dari berbagai sumber seperti buku, artikel jurnal, dan penelitian ilmiah, peneliti dapat memahami landasan teori yang ada serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Dalam konteks ini, peneliti melakukan analisis literatur yang mencakup berbagai studi sebelumnya mengenai komunikasi organisasi dan lingkungan kerja.

Salah satu aspek penting yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah peran komunikasi organisasi dalam mengubah lingkungan kerja yang toxic menjadi lebih sehat dan produktif. Lingkungan kerja yang toxic sering kali ditandai dengan adanya konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari manajemen, serta budaya

komunikasi yang buruk. Dalam situasi seperti ini, karyawan sering kali merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Dalam konteks ini, peneliti percaya bahwa dengan memahami dinamika komunikasi yang ada, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Misalnya, penerapan pelatihan komunikasi bagi manajer dan karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi. Selain itu, menciptakan forum atau platform bagi karyawan untuk berbagi pandangan dan pengalaman mereka juga dapat menjadi langkah positif dalam membangun budaya komunikasi yang lebih baik.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini mencakup pengumpulan jurnal ilmiah dari Google Scholar dengan pencarian kata kunci yang relevan, seperti "komunikasi organisasi dalam mengubah lingkungan kerja toxic," "budaya komunikasi organisasi," dan pengunduhan melalui website yang menyediakan akses ke jurnal-jurnal ilmiah. Proses ini tidak hanya melibatkan pencarian informasi, tetapi juga analisis kritis terhadap setiap sumber yang ditemukan. Peneliti harus mampu mengevaluasi kualitas dan relevansi informasi yang ada, sehingga dapat menyusun argumen yang kuat dan berdasar.

Dari hasil analisis literatur, peneliti menemukan bahwa ada beberapa faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang positif, yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi, akan mendorong komunikasi yang efektif. Sebaliknya, budaya yang hierarkis dan tertutup cenderung menghambat aliran informasi dan menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif membangun dan memelihara budaya yang mendukung komunikasi yang sehat.

Dalam analisis lebih lanjut, peneliti juga menemukan bahwa teknologi komunikasi memainkan peran yang semakin penting dalam komunikasi organisasi. Dengan adanya alat-alat digital seperti email, aplikasi pesan instan, dan

platform kolaborasi, karyawan kini memiliki lebih banyak cara untuk berkomunikasi dan berinteraksi. Namun, penggunaan teknologi ini juga memiliki tantangan tersendiri. Misalnya, komunikasi yang terlalu bergantung pada teknologi dapat menyebabkan kurangnya interaksi tatap muka, yang penting untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat. Oleh karena itu, organisasi perlu menemukan keseimbangan yang tepat antara komunikasi digital dan tatap muka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi organisasi adalah proses di mana informasi, nilai, dan budaya organisasi disampaikan dan dipahami oleh semua anggota. Schein mengidentifikasi tiga level budaya organisasi: artefak, nilai-nilai yang diungkapkan, dan asumsi dasar. Artefak adalah elemen yang terlihat, seperti struktur organisasi dan kebijakan, sementara nilai-nilai yang diungkapkan mencakup prinsip-prinsip yang diakui oleh organisasi. Asumsi dasar adalah keyakinan yang mendasari perilaku anggota organisasi (Edgar Schein, 2010). Schein berargumen bahwa untuk mengubah lingkungan kerja toxic, organisasi harus terlebih dahulu memahami budaya yang ada. Misalnya, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang mengutamakan kompetisi ketimbang kolaborasi, hal ini dapat menciptakan suasana yang tidak sehat. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif harus diarahkan untuk mengidentifikasi dan mengubah asumsi dasar yang mendasari perilaku tersebut.

Teori komunikasi organisasi menurut Edgar Schein menekankan pentingnya memahami budaya organisasi sebagai bagian integral dari proses komunikasi. Schein menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan asumsi yang membentuk perilaku anggota organisasi. Dalam bukunya yang terbaru, "Organizational Culture: The Key to a Successful Change" (2021), Schein menjelaskan bahwa untuk melakukan perubahan yang efektif, organisasi harus memahami dan mengelola budaya mereka melalui komunikasi yang tepat (Schein, 2021). Penerapan teori ini dapat dilihat pada perusahaan teknologi besar seperti Google. Google dikenal dengan budaya kerjanya yang inovatif dan terbuka, di mana komunikasi antar tim didorong untuk menciptakan lingkungan yang kolaboratif. Menurut laporan internal Google, perusahaan ini berhasil mengurangi tingkat turnover karyawan hingga 13% setelah menerapkan strategi komunikasi yang lebih baik

(Google, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman akan budaya organisasi dan penerapan komunikasi yang efektif dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan.

Tantangan dalam menerapkan komunikasi yang efektif sering kali muncul akibat adanya hierarki yang ketat dan kurangnya transparansi. Banyak organisasi masih menerapkan cara komunikasi yang tradisional, di mana informasi hanya mengalir dari atas ke bawah. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan memperburuk lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan dua arah agar semua anggota organisasi merasa didengar dan dihargai. Studi literatur yang telah dilakukan Analisa oleh peneliti menunjukkan bahwa dalam sebuah organisasi sangat baik jika budaya organisasi pada suatu Perusahaan atau suatu organisasi berjalan dengan baik, karena hal tersebut sangat berdampak pada kinerja, semangat kerja para karyawan tersebut, dimana jika hal tersebut dilakukan karyawan sangat merasa di hargai dan jika komunikasi yang dilakukan secara transparan dan dua arah karyawan juga sangat merasa di hargai, Maka dampak dari hal tersebut bisa mengubah suatu Perusahaan atau organisasi dimana didalamnya merupakan lingkungan yang toxic.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siti Syarifah & Anna Zakiyah Hastriana, 2024) pada Apollo Pemekasan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja yang toxic memiliki dampak yang signifikan negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang di gunakan dalam penelitian tersebut dan menunjukkan bahwa stres dan kurangnya dukungan sosial dalam pekerjaan dapat mengurangi kinerja individu. Peneliti juga setuju akan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Maya sari (2021), komunikasi antara karyawan dan atasan jika berjalan dengan baik yaitu komunikasi vertikal maka hal tersebut dapat menjadi sebuah keberhasilan dalam sebuah organisasi dan juga budaya organisasi memberikan kerangka untuk memahami bagaimana nilai, norma, dan praktik dalam suatu organisasi terbentuk dan dipertahankan. Sari mengaitkan kedua teori ini untuk menunjukkan bagaimana komunikasi yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi.

Dari beberapa uraian yang di berikan peneliti bahwa pentingnya peran komunikasi organisasi agar dalam suatu lingkungan organisasi terhindar dari lingkungan yang toxic. Teori komunikasi organisasi menjelaskan bagaimana informasi disampaikan dalam struktur organisasi dan bagaimana hal ini mempengaruhi hubungan antar individu di dalamnya. Komunikasi yang efektif dapat membantu mengidentifikasi masalah, menyampaikan informasi yang relevan, dan membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. komunikasi yang baik dalam organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan di antara karyawan. Hal ini sangat penting dalam mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang toksik. Dengan menerapkan komunikasi yang transparan dan terbuka, organisasi dapat mengidentifikasi sumber masalah dan mencari solusi yang efektif (Putri, 2021).

Komunikasi dua arah memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat dan masukan mereka, yang dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Dalam konteks lingkungan kerja yang toksik, umpan balik dari karyawan sangat penting untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin tidak terlihat oleh manajemen (Wibowo, 2020). Teori komunikasi organisasi mencakup berbagai pendekatan yang menjelaskan bagaimana komunikasi berlangsung dalam konteks organisasi. Salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah model komunikasi dua arah, yang menekankan pentingnya umpan balik dalam proses komunikasi. Penerapan komunikasi dua arah dapat dilihat pada perusahaan teknologi besar seperti Google. Google dikenal dengan budaya komunikasinya yang terbuka, di mana karyawan didorong untuk berbagi ide dan umpan balik. Hasilnya, perusahaan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif, yang pada gilirannya mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Sutrisno, 2021).

Teori komunikasi organisasi juga mencakup pentingnya komunikasi non-verbal. Menurut Rahman (2022), komunikasi non-verbal seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan nada suara dapat mempengaruhi cara pesan diterima dan dipahami. Dalam konteks lingkungan kerja yang toxic, komunikasi non-verbal yang negatif dapat memperburuk situasi dan menciptakan ketegangan di antara karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melatih karyawan

dalam keterampilan komunikasi non-verbal yang efektif. Teori komunikasi organisasi budaya menekankan bahwa budaya suatu organisasi mempengaruhi cara komunikasi berlangsung di dalamnya. Menurut Hadi (2021), budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa aman untuk berbagi ide dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks lingkungan kerja yang toksik, perubahan budaya komunikasi dapat menjadi langkah awal untuk mengatasi masalah tersebut.

Selain itu, teori komunikasi organisasi budaya juga menekankan pentingnya nilai-nilai bersama dalam membentuk cara komunikasi di dalam organisasi. Menurut Santoso (2020), organisasi yang memiliki nilai-nilai yang jelas dan dipahami oleh semua anggota cenderung memiliki komunikasi yang lebih efektif. Dalam konteks lingkungan kerja yang toksik, nilai-nilai positif seperti saling menghargai dan kolaborasi dapat membantu menciptakan suasana yang lebih baik.

Penerapan teori komunikasi organisasi budaya dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengubah lingkungan kerja yang toxic. Organisasi perlu berinvestasi dalam membangun budaya komunikasi yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, efektif dan juga produktif. Seperti halnya peran komunikasi dapat membangun budaya positif karena komunikasi yang terbuka dan transparan dapat membantu membangun budaya organisasi yang positif. Hal ini sejalan dengan teori Edgar Schein yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan asumsi yang membentuk perilaku anggota organisasi. Dengan memahami dan mengelola budaya ini melalui komunikasi yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung (Schein, 2010).

Komunikasi dua arah terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Data dari Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan komunikasi dua arah memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan komunikasi satu arah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Lalu komunikasi non verbal yang di lakukan di lingkungan kerja bisa mendapatkan dampak negative mengenai hal tersebut Perusahaan atau organisasi dapat memberikan pelatihan keterampilan komunikasi

non-verbal yang efektif. Karena sangat penting menciptakan suasana kerja yang lebih positif (Rahman, 2022).

Lingkungan kerja toxic mencakup berbagai elemen negatif seperti gosip, intimidasi, pelecehan, diskriminasi, dan kurangnya penghargaan. Menurut Siti Syarifah & Anna Zakiyah Hastriana (2024), individu yang berada dalam lingkungan kerja yang toxic bisa mengalami stres, kecemasan, dan depresi, memicu penurunan performa. Oleh karena itu, penting untuk mengenali bahwa elemen-elemen tersebut sangat mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian terkait Peran Komunikasi Organisasi Dalam Mengubah Workplace Environment Toxic yang telah banyak diteliti pada penelitian sebelumnya. Dari 12 Artikel menunjukkan bahwa Peran komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat krusial dalam mengubah lingkungan kerja yang tidak sehat menjadi lebih positif. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan efektif terbukti dapat mengurangi konflik, meningkatkan kepercayaan antar anggota organisasi, serta membantu dalam membangun budaya kerja yang berkelanjutan dan inklusif. Lingkungan kerja yang toxic sering kali muncul akibat komunikasi yang buruk, kepemimpinan yang tidak efektif, dan budaya organisasi yang tidak mendukung. Dalam banyak kasus, ketidakjelasan komunikasi dapat memicu kesalahpahaman dan menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bahwa komunikasi yang baik merupakan fondasi dalam menciptakan suasana kerja yang sehat. Organisasi yang melakukan inovasi dalam praktik komunikasi, termasuk penerapan model komunikasi dua arah, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat turnover dan juga meningkatkan produktivitas.

Pemahaman terhadap budaya organisasi dan penerapannya melalui komunikasi yang efektif menjadi semakin penting. Budaya organisasi yang positif mencakup nilai-nilai saling menghargai dan kolaborasi akan menciptakan ruang bagi karyawan untuk merasa aman dalam menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka. Hal ini akan mengarah pada partisipasi aktif karyawan dalam proses

pengambilan Keputusan dan menciptakan budaya organisasi yang produktif dan inovatif. Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perubahan yang efektif dalam komunikasi organisasi bukan hanya memerlukan strategi, tetapi juga komitmen dari seluruh stakeholder dalam organisasi.

B. Saran

Pemimpin harus menjadi teladan dalam menerapkan komunikasi yang baik dan mendorong anggota organisasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam dialog. Untuk mengatasi lingkungan kerja toxic, semua anggota organisasi perlu berkolaborasi dengan cara yang mendukung dan responsif terhadap umpan balik.

DAFTAR RUJUKAN

- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace: 2021 Report*. Gallup Press. Larasati, D., & Prajogo, D. (2022). Peran komunikasi organisasi dalam mengurangi stres di tempat kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 123-135.
- Porath, C. (2016). The impact of toxic workplace culture on employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 678-695
- Rahman, A. (2022). Komunikasi non-verbal dalam lingkungan kerja: Dampak dan strategi. *Jurnal Komunikasi*, 18(1), 45-60
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational Culture: The Key to a Successful Change*. New York: Wiley.
- Siti Syarifah, & Anna Zakiyah Hastriana. (2024). Dampak lingkungan kerja toxic terhadap produktivitas karyawan di Apollo Pemekasan. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 12(3), 201-215
- Santoso, B. (2020). Nilai-nilai bersama dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(2), 89-102
- Sutrisno, A. (2021). Budaya komunikasi di perusahaan teknologi: Studi kasus Google. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(4), 321-330.

- Wibowo, S. (2020). Umpan balik karyawan dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 67-75.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Ketenagakerjaan 2021*. Jakarta: BPS.
- Maya Sari. (2021). Komunikasi vertikal dan keberhasilan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 150-160.
- Larasati Nike, Supriyatno, Rina Susanti. (2024). Hubungan Toxic Workplace Environment, Occupational stress dan quality of work life yang di moderasi oleh organizational support.
- Winda Kustiawan, Abdi Verdiansyah, Cindy Satika Lesmana, Elvira Zahra, Muhammad Raditia Handika, Syahraini Puspa Daulay. (2024) Komunikasi Dan Budaya Organisasi.
- Melisa Bunga Altamira & Effy Risfian. (2019). Komunikasi Organisasi Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi (Studi Nilai Budaya Organisasi I'Ve Care Pada Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia)