



Misskomunikasi dalam Lingkungan Kerja *Even Organizer*: Studi Kualitatif Pada Staff Eo

Achmad Maulana Setia Putra, Tarangga Ali Ramadhan², Aldrich Azka Rama Athaariq³, Hasyim rachman Izzul H⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

*Corresponding author: aldrichaz841@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Event Organizer
Komunikasi Internal
Kinerja Staf
Miskomunikasi

Article history

Received: 15 September
2025
Revised: 30 October 2025
Accepted: 20 November
2025
Available online: 05
January 2026

ABSTRACT

Miskomunikasi sering terjadi dalam lingkungan kerja Event Organizer (EO) yang memiliki ritme kerja cepat dan dinamis. Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ketat menjadikan proses komunikasi antarstaf sebagai faktor yang sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bentuk-bentuk miskomunikasi yang terjadi di lingkungan kerja EO, faktor-faktor penyebabnya, serta dampaknya terhadap kinerja dan kondisi emosional staf. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan staf EO yang terlibat langsung dalam pelaksanaan acara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa miskomunikasi umumnya terjadi akibat keterbatasan media komunikasi, ketidakjelasan penyampaian instruksi, serta perubahan informasi yang terjadi secara mendadak. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan pekerjaan, kesalahan teknis, dan meningkatnya tekanan emosional pada staf. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan Event Organizer dalam memperbaiki sistem komunikasi internal agar pelaksanaan acara dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Pendahuluan

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam setiap pekerjaan. Melalui komunikasi yang efektif, informasi dapat disampaikan dengan baik, membagi tugas dengan baik, dan kerja sama dapat dijalankan dengan baik. Jika komunikasi disampaikan dengan baik, pekerjaan akan menjadi lebih mudah diselesaikan dan berpotensi besar menghindari kesalahan dalam lingkungan pekerjaan. Sebaliknya jika komunikasi tidak efektif dapat menimbulkan miss komunikasi, dapat menimbulkan kesalahpahaman dan terkadang dapat mengganggu pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi memiliki peran yang sangat penting terlebih lagi pada industri Event Organizer (EO). Event Organizer (EO) merupakan pekerjaan membutuhkan kecepatan dan koordinasi antar tim. Saat mengerjakan sebuah event, keputusan keputusan yang krusial seringkali harus diambil dengan secepat mungkin, dan terkadang dalam beberapa titik keputusan bisa berubah ubah tergantung kondisi dilapangan, dan koordinasi juga sering dilakukan melalui beberapa media diantaranya melalui Whats App maupun koordinasi langsung di lapangan. Situasi yang serba cepat ini membuat risiko miskomunikasi menjadi lebih tinggi.

Bawahan ataupun staff EO harus cepat melaksanakan instruksi yang diberikan agar keberlangsungan acara dapat berjalan dengan mulus. Namun apabila komunikasi yang disampaikan tidak dilakukan dengan jelas dapat membuat para staff kebingungan, menimbulkan tekanan berlebih, dan seringkali melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas masalah komunikasi dalam industri Even Organizer, terutama terkait dengan kondisi tim dan gaya kepemimpinan. Namun, sebagian penelitian masih berfokus pada aspek manajerial. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengalaman langsung staf Even Organizer terkait miskomunikasi serta dampaknya terhadap kondisi emosional bawahan masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami berbagai bentuk masalah terkait komunikasi yang seringkali terjadi dalam lingkungan kerja, apa penyebabnya, apa dampaknya, dan bagaimana hal ini memengaruhi emosi pada bawahan atau staff yang sedang melaksanakan tugas. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan Event Organizer dalam meningkatkan komunikasi yang lebih efektif, sehingga hubungan kerja dan pelaksanaan dapat dilakukan dan berjalan dengan lebih baik.

Komunikasi organisasi merupakan proses penting dalam penyampaian informasi dalam sebuah tempat kerja, baik dilakukan secara lisan, tulisan, maupun melalui media digital seperti Whatss App. Dalam hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, komunikasi biasanya berjalan secara vertikal, yaitu intruksi turun dari atasan sedangkan laporan naik dari bwahan. Menurut Robbins & Judge (2017), komunikasi vertikal penting untuk menjaga kejelasan tugas, mengurangi kebingungan, dan memastikan pekerjaan berjalan sesuai arah organisasi. Namun fakta dilapangan dan seringkali dialami banyak orang, komunikasi tidak selalu berjalan dengan lancar. Beberapa hal yang sering terjadi

yaitu adanya hambatan ataupun gangguan yang sering muncul, seperti pesan yang kurang jelas, terlalu banyak informasi dalam waktu singkat atau instruksi yang berubah-ubah. Gibson, Ivancevish & Donnelly (2009) menjelaskan bahwa hambatan komunikasi bisa membuat bawahan salah paham dan akhirnya membuat pekerjaan menjadi berantakan.

Dalam konteks kerja modern, komunikasi tidak hanya melalui tatap muka, tetapi juga melalui pesan digital seperti whatsapp, email, dan telepon. Media digital memang lebih cepat, tetapi juga berisiko menimbulkan salah tafsir jika pesan tidak disampaikan secara rinci dan tepat. Teori komunikasi efektif menekankan pentingnya pesan yang jelas dan bahasa yang mudah dimengerti serta feedback dari penerima pesan. Dengan adanya umpan balik, atasan dapat memastikan bahwa pesan benar-benar diterima seperti yang dimaksud. Pemahaman dasar mengenai komunikasi organisasi ini menjadi landasan karena proses komunikasi yang terjadi pada industri Event Organizer (EO) memiliki karakter kerja yang berbeda dibanding organisasi pada umumnya. Industri Event Organizer (EO) memiliki karakter kerja yang unik. Pekerja EO harus bergerak cepat, mampu multitasking, dan bekerja dalam tekanan waktu. Saat mengerjakan event, kondisi di lapangan sering berubah sehingga instruksi dari atasan dapat berubah sewaktu-waktu. Oleh karena itu, komunikasi yang cepat dan jelas sangat diperlukan agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Isnaeni (2020) menunjukkan bahwa tim EO sering mengalami mis komunikasi karena pekerjaan dilakukan dalam kondisi terburu-buru, banyaknya tugas yang harus dikerjakan bersamaan, serta penggunaan media komunikasi yang berbeda-beda. Jika pesan yang diberikan tidak lengkap atau tidak langsung, staff EO bisa salah memahami perintah, yang dapat menyebabkan kesalahan teknis saat acara berlangsung. Selain itu, beberapa penelitian Indonesia di industri kreatif menyebutkan bahwa tekanan kerja yang tinggi membuat staff harus mengambil keputusan cepat. Dalam situasi tersebut, komunikasi yang tidak efektif dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja dan menurunkan kualitas acara (Sari, 2019). Karena EO bekerja secara dinamis, koordinasi yang dilakukan melalui whatsapp, panggilan telepon, atau langsung di lapangan harus selalu diperjelas untuk menghindari mis komunikasi. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi atasan maupun bawahan.

Perilaku organisasi mempelajari tentang bagaimana manusia bertindak di tempat kerja. Salah satu yang paling relevan dalam penelitian ini adalah hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi. Pemimpin dengan gaya yang jelas, terbuka, dan komunikatif biasanya lebih mudah membangun kerja sama dengan staff. Sebaliknya, pemimpin yang memberikan instruksi tidak lengkap dan tidak jelas cenderung menimbulkan kebingungan. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan role ambiguity (ketidakjelasan tugas) dan role conflict (tugas saling bertentangan). Ketika bawahan tidak yakin apa yang harus dikerjakan, mereka bisa merasa tertekan, ragu-ragu, dan khawatir akan membuat

kesalahan. Dalam pekerjaan EO yang serba cepat, ketidakjelasan tugas akan berdampak lebih besar. Staff EO mungkin merasa cemas, terburu-buru, atau takut dimarahi jika salah. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Susanto (2018) yang menyebutkan bahwa miskomunikasi dari atasan adalah salah satu penyebab stres kerja di industri kreatif.

Interaksi atasan-bawahan yang tidak baik dapat memengaruhi emosi bawahan. Mereka bisa merasa kurang dihargai, tertekan, atau tidak percaya diri dalam mengambil keputusan. Karena itulah komunikasi yang baik sangat dibutuhkan agar suasana kerja tetap kondusif. Permasalahan komunikasi dan dampak terhadap emosi dan kinerja bawahan menjadi alasan relevannya penggunaan studi kasus untuk memahami pengalaman narasumber. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yaitu metode yang berfokus pada satu atau beberapa individu untuk memahami sebuah masalah secara mendalam. Yin (2018) menjelaskan bahwa studi kasus cocok digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pengalaman nyata seseorang dalam konteks tertentu. Dalam penelitian komunikasi atasan-bawahan di industri EO, studi kasus membantu peneliti memahami situasi sebenarnya yang dialami oleh staff. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali lebih dalam bagaimana staff menerima instruksi, kendala apa yang mereka alami, dan bagaimana cara mereka merespons tekanan kerja. Keunggulan metode studi kasus adalah kemampuan untuk memberikan gambaran yang detail dan lengkap tentang masalah yang sedang diteliti. Metode ini sangat sesuai karena pekerjaan EO memiliki dinamika yang cepat dan banyak kejadian yang hanya bisa dipahami melalui pengalaman langsung para pekerjanya.

Metode

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial melalui analisis mendalam, seperti wawancara, maupun observasi langsung. Metode penelitian kualitatif bertujuan menggali dan memahami secara mendalam apa yang terjadi pada individu tersebut. Penggunaan metode kualitatif dipilih karena permasalahan komunikasi dalam lingkungan kerja Event Organizer (EO), sangat tergantung pada pandangan dan pengalaman bawahan atau staff dilingkungan tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di sebuah coffee shop yang disepakati bersama antara narasumber dan peneliti. Pemilihan lokasi wawancara di luar area kerja dilakukan karena pertimbangan kenyamanan dan kesediaan waktu narasumber. Narasumber tidak bersedia untuk melakukan wawancara di lokasi kerja karena tidak memungkinkan ditinggal untuk waktu yang lama, karena berkaitan dengan koordinasi tim dan persiapan acara yang harus berjalan tepat waktu. Oleh karena itu, coffee shop dipilih sebagai lokasi wawancara yang netral dan kondusif agar narasumber dapat menyampaikan pengalaman dan pandangannya secara lebih terbuka dan tanpa tekanan pekerjaan.

Subjek penelitian ini dilakukan terhadap bawahan/staff yang bekerja di industri Event Organizer (EO) yang telah bekerja di industri ini dengan jangka waktu kurang lebih selama 2 tahun. Narasumber juga terlibat langsung di lapangan dan beberapakali mengalami kendala komunikasi maupun kesalahpahaman dengan atasan maupun tim dalam melaksanakan proyeknya. Pemilihan narasumber menggunakan teknik **purpose sampling**, karena narasumber dipilih dengan sengaja sesuai kebutuhan penelitian. Data dikumpulkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara tatap muka antara peneliti dan narasumber yang berlangsung di sebuah kafe selama kurang lebih 50 hingga 60 menit sesuai pilihan narasumber, agar tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja dan direkam dengan menggunakan perekam suara yang sudah mendapat izin dari narasumber, agar data bisa didokumentasikan dan tidak terjadi kesalahan dalam penulisan hasil. Panduan wawancara semi-terstruktur untuk menjaga alur percakapan namun tetap memberikan kebebasan pada narasumber serta memberikan ruang untuk menjelaskan pengalaman pribadinya secara alami.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan menurut Miles & Huberman, yaitu reduksi data memilah informasi penting dari transkrip wawancara dengan memfokuskan pada pengalaman narasumber terkait masalah komunikasi. Penyajian data menyusun temuan ke dalam bentuk kategori tematik seperti bentuk masalah komunikasi, penyebab, respons emosional, dan dampak bagi pekerjaan. Penarikan Kesimpulan merumuskan temuan utama sebagai dasar pembahasan dan kesimpulan Keabsahan data dijaga melalui teknik Member Checking, yaitu peneliti mengkonfirmasi kembali hasil dari wawancara kepada narasumber dan memastikan bahwa hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh narasumber melalui hasil wawancara yang dilakukan. Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk narasumber diberi penjelasan mengenai tujuan penelitian sebelum wawancara.

Hasil dan Pembahasan

Miskomunikasi dalam lingkungan kerja Event Organizer (EO) merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari karakteristik pekerjaan yang dinamis, berbasis proyek, dan sangat bergantung pada koordinasi tim. Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap staf EO, ditemukan bahwa miskomunikasi tidak hanya terjadi pada tataran teknis penyampaian pesan, tetapi juga mencerminkan persoalan sistem komunikasi organisasi yang lebih kompleks. Pembahasan ini menguraikan bentuk-bentuk miskomunikasi, faktor penyebab, dampak terhadap kinerja, serta strategi adaptif yang berkembang di kalangan staf EO.

Dinamika Miskomunikasi dalam Lingkungan Kerja EO

Hasil temuan lapangan menunjukkan bahwa miskomunikasi dalam lingkungan kerja EO umumnya muncul dalam bentuk perbedaan pemahaman terhadap instruksi kerja, ketidaksinkronan informasi antar divisi, serta keterlambatan penerimaan perubahan keputusan. Staf EO sering menerima arahan yang bersifat multitafsir, terutama terkait perubahan rundown acara, pembagian tugas lapangan, dan penyesuaian teknis mendadak. Kondisi ini diperparah oleh penggunaan istilah teknis internal yang tidak selalu dipahami secara seragam oleh seluruh anggota tim. Selain itu, miskomunikasi juga tampak pada koordinasi horizontal antar divisi, seperti tim produksi, logistik, dan kreatif. Setiap divisi cenderung fokus pada target dan kepentingannya masing-masing, sehingga informasi yang disampaikan sering kali bersifat parsial. Akibatnya, terjadi kesenjangan informasi yang berdampak pada pelaksanaan tugas yang tidak selaras dengan kebutuhan keseluruhan acara. Fenomena ini menunjukkan bahwa miskomunikasi tidak hanya bersumber dari individu, tetapi juga dari lemahnya integrasi komunikasi antar unit kerja.

Salah satu faktor utama penyebab miskomunikasi adalah ketiadaan standar komunikasi yang baku. Penelitian menemukan bahwa sebagian besar koordinasi kerja dilakukan secara informal melalui pesan singkat, komunikasi lisan, dan grup percakapan daring tanpa dokumentasi tertulis yang jelas. Dalam konteks kerja EO yang bergerak cepat, pola komunikasi ini dianggap praktis, namun rentan menimbulkan distorsi informasi, terutama ketika pesan diteruskan melalui beberapa perantara. Faktor lain yang berkontribusi signifikan adalah tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi. Menjelang hari pelaksanaan acara, intensitas kerja staf EO meningkat drastis, sehingga komunikasi sering dilakukan secara singkat dan terburu-buru. Dalam situasi tersebut, klarifikasi dan umpan balik sering diabaikan demi mengejar efisiensi waktu. Temuan ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa tekanan situasional dapat menurunkan kualitas proses komunikasi dan meningkatkan potensi kesalahan. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan tingkat senioritas juga menjadi penyebab miskomunikasi. Staf senior cenderung menggunakan asumsi bahwa staf lain telah memahami konteks pekerjaan, sementara staf junior sering merasa ragu untuk meminta penjelasan lebih lanjut. Kondisi ini menciptakan kesenjangan komunikasi yang bersifat laten, yang baru terlihat ketika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa miskomunikasi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan relasional dalam organisasi.

Peran Struktur dan Budaya Organisasi

Struktur organisasi EO yang relatif fleksibel dan tidak selalu hierarkis memberikan ruang kreativitas, namun di sisi lain menimbulkan ambiguitas peran. Penelitian menemukan bahwa dalam beberapa proyek, garis komando tidak disosialisasikan secara jelas, sehingga staf menerima instruksi dari lebih dari satu pihak. Ambiguitas ini memicu

konflik peran dan kebingungan dalam menentukan prioritas kerja. Dari perspektif komunikasi organisasi, kondisi tersebut mencerminkan lemahnya kejelasan peran (role clarity) yang berdampak langsung pada efektivitas komunikasi. Budaya kerja EO yang menekankan kecepatan dan hasil juga turut membentuk pola komunikasi yang cenderung reaktif. Komunikasi lebih difokuskan pada penyelesaian masalah jangka pendek daripada perencanaan dan evaluasi menyeluruh. Akibatnya, kesalahan komunikasi yang sama cenderung terulang dalam proyek berikutnya. Namun demikian, budaya kekeluargaan yang berkembang di antara staf EO juga berperan sebagai mekanisme informal untuk mereduksi dampak miskomunikasi melalui saling membantu dan berbagi informasi secara spontan.

Dampak miskomunikasi dalam lingkungan kerja EO terlihat jelas pada penurunan efektivitas kinerja tim. Kesalahan koordinasi menyebabkan keterlambatan persiapan, pemborosan sumber daya, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada klien. Dalam beberapa kasus, miskomunikasi juga memicu konflik interpersonal antar staf, terutama ketika terjadi saling menyalahkan atas kesalahan yang muncul di lapangan. Selain dampak kinerja, miskomunikasi juga berimplikasi pada aspek psikologis staf EO. Tekanan kerja yang tinggi, ditambah dengan ketidakjelasan informasi, meningkatkan tingkat stres dan kelelahan emosional. Beberapa informan mengungkapkan bahwa miskomunikasi membuat mereka merasa kurang dihargai dan tidak didukung secara optimal oleh sistem organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas staf terhadap organisasi.

Strategi Adaptif dan Upaya Mengurangi Miskomunikasi

Meskipun miskomunikasi menjadi tantangan utama, penelitian ini juga menemukan adanya strategi adaptif yang dikembangkan oleh staf EO. Salah satunya adalah pembentukan komunikasi informal antar rekan kerja untuk saling mengonfirmasi informasi penting. Staf juga mulai memanfaatkan grup koordinasi khusus berdasarkan divisi atau tahapan acara guna meminimalkan informasi yang terlewat. Selain itu, pengalaman kerja menjadi faktor pembelajaran penting dalam mengelola miskomunikasi. Staf EO yang telah lama bekerja cenderung lebih proaktif dalam melakukan klarifikasi dan antisipasi perubahan. Temuan ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berbasis pengalaman (experiential learning) berperan penting dalam meningkatkan kualitas komunikasi internal. Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa miskomunikasi dalam lingkungan kerja Event Organizer merupakan persoalan multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor struktural, situasional, dan kultural. Oleh karena itu, upaya perbaikan tidak cukup hanya pada tingkat individu, tetapi juga memerlukan penguatan sistem komunikasi organisasi secara menyeluruh, termasuk standarisasi alur komunikasi, kejelasan peran, serta pengembangan budaya kerja yang mendorong keterbukaan dan umpan balik konstruktif.

Tabel 1. Hasil Wawancara Penelitian

Subject	No(entry)	Pengalaman Subject Mr. RM
Mr. RM	1	"...Masalah itu terutama dari junior. Susah komunikasinya, sudah diajari tidak nyambung, tidak paham-paham, jadi harus mengajar dua kali..."
	2	'...Dihubungi tidak diangkat... cuma ya begitu, kurang tanggap..."
	3	"...Lebih enak (briefing langsung) daripada komunikasi WA. Ada yang tidak angkat (telepon), ada yang angkat, jadi tidak enak..."
	4	'...Masalahku dengan senior soal barang tertinggal. Nah, itu sampai membuat kerja dua kali, repot mondar-mandir..."
	5	"...Loh ada yang tertinggal ini! Aku yang dihubungi... Padahal aku kan soundman..."
	6	"...adi repot aku mondar-mandir... yang seharusnya itu tugasnya helper..."
	7	"...Tidak ada briefing ya tidak jalan acaranya... Kacau, jalan tapi kacau..."
	8	"...Tiba-tiba kalau ada tambahan, entah itu keyboard atau apa... Ribet pasti..."
	9	"...Aku paling benci kalau orang sudah telat saat briefing, karena briefing itu penting, krusial..."
	10	"...Rundown terlambat, acara tidak sesuai ekspektasi..."
	11	"...Tiba-tiba alat rusak harus balik lagi ke kantor, ambil lagi..."
	12	"...Kita mengusahakan ada barangnya ternyata (tidak ada)... akhirnya mengontak vendor lain..."
	13	"...Barangnya ada yang dipakai ke sana, ada yang dipakai di sini... makanya timnya banyak..."
	14	"...Kalau tidak ada briefing, tidak akan jalan. Berbahaya, kacau..."
	15	"...Dia tidak sanggup, capek, akhirnya lupa. Akhirnya senior tahu ada yang tertinggal..."
	16	"..."H-1 sudah diberi tahu besok kumpul jam sekian... tetap saja ada yang datang terlambat..."
	17	"...Keterbatasan HT dalam team membuat komunikasi yang disampaikan terhambat..."
	18	"...pekerjaan saya berantakan menjadikan tidak mood dalam bekerja karena missskomunikasi..."

Tabel 1 ini menunjukkan bahwa subjek Mr. RM mengalami kesulitan dalam bekerja atau melaksanakan jobnya di sebabkan karena adanya missskomunikasi. Hal ini ditunjukkan oleh (entry) pernyataan narasumber yang mengatakan bahwa “. . .Keterbatasan HT dalam team membuat komunikasi yang disampaikan terhambat. . .” Dalam teori komunikasi organisasi, media komunikasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas penyampaian pesan (Robbins & Judge, 2017). Ketika media komunikasi tidak memadai, pesan yang seharusnya disampaikan secara instan menjadi tertunda atau bahkan tidak tersampaikan sama sekali. Narasumber menyatakan bahwa missskomunikasi membuat subjek Mr. RM terhambat dalam menjalankan pekerjaannya, yang menjadikan keterlambatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam sebuah event, koordinasi cepat sangat penting karena banyak bagian acara yang berjalan bersamaan, misalnya persiapan lighting, sound, dekorasi, dan tata panggung. Tanpa HT yang memadai, informasi yang seharusnya bisa disampaikan secara instan di lapangan menjadi tertunda.

Selain itu, missskomunikasi memberikan pengaruh lain yang besar. Seperti yang ditunjukkan pada (entry) yang mengatakan bahwa “. . .kerja yang saya alami yaitu sangat berantakan karena pekerjaan yang bukan bagian saya, saya kerjakan. . .” narasumber menyatakan bahwa missskomunikasi dalam pekerjaan EO membuat subjek Mr. RM menjadi berantakan dan dikejar oleh waktu yang begitu singkat. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja individu. Informasi yang seharusnya dapat disampaikan secara cepat dan tepat di lapangan menjadi tertunda, sehingga beberapa tugas sulit dijalankan sesuai jadwal. Terjadinya missskomunikasi dalam bekerja juga memberikan pengaruh lain. Pernyataan narasumber pada (entry) menunjukkan bahwa “. . .pekerjaan saya berantakan menjadikan tidak mood dalam bekerja karena missskomunikasi. . .” narasumber menyatakan bahwa missskomunikasi membuat mood subjek Mr. RM menjadi tidak mood dalam bekerja dan membuat waktu pengerjaan menjadi singkat dengan adanya keterbatasan waktu dalam event. Hal ini menunjukkan bahwa miskomunikasi berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis staf EO. Susanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi atasan yang tidak jelas merupakan salah satu faktor utama penyebab stres kerja di industri kreatif. Keterlambatan komunikasi ini tidak hanya menunda proses persiapan, tetapi juga dapat menimbulkan tekanan psikologis.

Staff merasa cemas karena takut terlambat menyiapkan perlengkapan, sementara waktu acara terus berjalan. Dalam industri EO, satu menit keterlambatan bisa erpengaruh besar terhadap keseluruhan jalannya acara. Pengaruh berikutnya dalam missskomunikasi yang diberikan oleh subjek Mr. RM menjadi ragu dan terburu buru dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dalam pernyataan narasumber pada (entry) yang mengatakan bahwa “. . .ketidakjelasan informasi jadwal di panggung yang semula acara jam 10.00 diundur menjadi jam 12.00 karena keadaan yang tidak

menentu. . ." narasumber menyatakan bahwa subjek Mr. RM mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan karena adanya misskomunikasi yang disebabkan oleh ketidakjelasan informasi yang didapatnya. Perubahan mendadak ini menimbulkan tekanan emosional yang tinggi. Staff merasa stres karena harus menyesuaikan seluruh rencana secara cepat, termasuk pengaturan jadwal teknis, koordinasi tim, dan pelayanan kepada klien. Dampak lainnya adalah penurunan kualitas acara, karena kesalahan teknis bisa terjadi akibat persiapan yang terburu buru. Putra & Isnaeni (2020) menegaskan bahwa perubahan jadwal mendadak di lapangan meningkatkan risiko misskomunikasi, apalagi saat staff harus menangani lebih dari satu event. Hal ini memperlihatkan bahwa dinamika kerja event menuntut kemampuan komunikasi yang lebih fleksibel, cepat, dan akurat.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa misskomunikasi merupakan permasalahan yang cukup sering terjadi dalam lingkungan kerja. Event Organizer sendiri adalah suatu industri yang memerlukan kecepatan dan ketepatan karena mereka harus kejar deadline agar acara dapat dimulai dengan jadwal waktu yang sudah ditentukan. Kondisi yang serba cepat membuat komunikasi atau penyampaian pesan antara pekerja harus tepat dan jelas agar tidak terganggunya proses penyiapan acara. Misskomunikasi ini biasanya timbul dikarenakan keterbatasan media komunikasi yang membuat pesan yang disampaikan terhambat dan kurang jelas dimengerti oleh para staff. Misskomunikasi tidak hanya berdampak pada pengerjaan saja, tetapi juga berpengaruh pada kondisi emosional staff EO. Staff dapat merasa tertekan, mood berubah ubah, bahkan mungkin menjadi sangat emosional karena pengerjaan berantakan akibat pesan yang datang terlambat ataupun kurang jelas. Dalam situasi kerja Event Organizer yang menuntut ketepatan waktu dan koordinasi tinggi, tekanan tersebut dapat memperbesar risiko kesalahan teknis dan menurunkan kualitas pelaksanaan acara. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas dan cepat menjadi kebutuhan penting dalam industri ini. Perusahaan harus memperhatikan penyampaian intruksi, kejelasan pembagian tugas, serta penggunaan media komunikasi yang sesuai dengan kondisi di lapangan. Misalnya dengan mengadakan briefing setiap sebelum memulai pengerjaan, melengkapi alat komunikasi, dan evaluasi hasil setiap selesai acara. Dengan komunikasi yang lebih baik, diharapkan staf dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan efektif sehingga penyelenggaraan acara.

Referensi

- Argyris, C. (2010). Organizational learning and communication barriers in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 23(2), 134–147. <https://doi.org/10.1108/09534811011031344>
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2012). Emotional intelligence and communication effectiveness in organizations. *Human Relations*, 65(2), 213–238. <https://doi.org/10.1177/001872671142507>
- Barret, D. J. (2014). Leadership communication: A communication approach for organizational effectiveness. *Journal of Business Communication*, 51(3), 271–289. <https://doi.org/10.1177/2329488414525449>
- Baxter, L. A., & Montgomery, B. M. (2015). Relational dialectics and workplace communication dynamics. *Communication Monographs*, 82(3), 301–320. <https://doi.org/10.1080/03637751.2015.101953>
- Clampitt, P. G., DeKoch, R. J., & Cashman, T. (2009). A strategy for communicating about uncertainty. *Academy of Management Executive*, 14(4), 41–57. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979815>
- Conrad, C., & Poole, M. S. (2012). Organizational communication and sensemaking in complex environments. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 489–515. <https://doi.org/10.1177/0893318912445084>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science*, 32(5), 554–571. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- Deetz, S. (2010). Communication and the domination of modern organizations. *Communication Theory*, 20(3), 284–303. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.2010.01367.x>
- Dennis, A. R., Fuller, R. M., & Valacich, J. S. (2008). Media, tasks, and communication processes: A theory of media synchronicity. *MIS Quarterly*, 32(3), 575–600. <https://doi.org/10.2307/25148857>
- Dwyer, J. (2016). Communication for business and the professions: Strategies for success. *Journal of Management Development*, 35(4), 522–536. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0163>
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kreps, G. L. (2011). *Communication in organizations*. Longman.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Nisa, K. A. (2020). Hambatan komunikasi dalam pelaksanaan event organizer. *Jurnal Ilmu Komunikasi Nusantara*, 4(1), 55–63.

- Prasetyo, A. D. (2019). Gaya kepemimpinan dan komunikasi pada tim event organizer. *Jurnal Manajemen & Industri Kreatif*, 3(2), 88–97.
- Putra, R., & Isnaeni, D. (2020). Komunikasi tim dalam pelaksanaan event organizer. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 4(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Santoso, F. (2018). Komunikasi internal pada industri kreatif di Indonesia. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 6(2), 120–132.
- Sari, M. (2019). Analisis miskomunikasi pada industri kreatif di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi Indonesia*, 7(1).
- Susanto, B. (2018). Pengaruh komunikasi atasan terhadap stres kerja karyawan di industri kreatif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3).
- Wiryanto. (2004). *Pengantar ilmu komunikasi*. Gramedia.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications*. Sage Publications.