

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Neng Putri Febbyalika Rizkyana¹, Rina Oktaria², Toby Farda Putra³, Rizal Muntaz⁴, Andi Muhammad Fauzan Baso⁵, Muhamad Ilham⁶, April Laksana⁷

¹⁻⁷Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Bina Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received November 17, 2024

Revised November 19, 2024

Accepted November 29, 2024

Available online 3 December, 2024

Keywords:

komunikasi internal, kinerja karyawan, studi literatur.

Keywords:

internal communication, employee performance, literature study.



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Komunikasi internal memiliki peran dalam mendukung kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada bagaimana penyampaian informasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kolaborasi. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur kualitatif, dengan mengkaji berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah, artikel akademik, dan buku yang relevan. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan transparan dapat memperkuat pemahaman karyawan terhadap peran dan tanggung jawab mereka, sekaligus membangun hubungan kerja yang harmonis. Hasil kajian literatur ini menegaskan bahwa pengelolaan komunikasi internal yang baik merupakan elemen strategis dalam meningkatkan efisiensi operasional dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

ABSTRACT

Internal communication plays a role in supporting employee performance within an organization. This study aims to analyze the effect of internal communication on employee performance with a focus on how effective information delivery can improve productivity and collaboration. This study uses a qualitative literature study method, by reviewing various secondary sources such as scientific journals, academic articles, and relevant books. The data collected shows that

open, clear, and transparent internal communication can strengthen employee understanding of their roles and responsibilities, while building harmonious working relationships. The results of this literature review confirm that good internal communication management is a strategic element in improving operational efficiency and overall organizational success.

PENDAHULUAN

Komunikasi internal adalah suatu proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi antara anggota organisasi itu sendiri, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal (Laksana, A. 2024). Komunikasi internal berisi berbagai saluran dan metode komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan informasi, ide, perasaan, atau pesan yang terkait dengan kegiatan organisasi. Proses komunikasi ini tidak hanya melibatkan pertukaran informasi secara langsung antara atasan dan bawahan, tetapi juga melibatkan interaksi antar rekan kerja dalam satu tingkat atau antara berbagai departemen yang ada dalam organisasi. Komunikasi internal dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sarana untuk menyampaikan pesan yang bersifat instruksional, informasional, maupun motivasional kepada para karyawan.

Komunikasi ini bisa berupa berbagai bentuk, mulai dari komunikasi langsung melalui tatap muka, melalui email, pengumuman, rapat, hingga penggunaan teknologi komunikasi digital seperti aplikasi pesan instan atau platform kolaborasi internal. Tujuan utama dari komunikasi internal adalah memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai visi, misi, dan tujuan organisasi, serta tahu apa yang diharapkan dari mereka dalam menjalankan tugas mereka (Fajarwati, N. K. 2021). Komunikasi internal yang efektif sangat berperan dalam membentuk iklim kerja yang positif, mendorong produktivitas, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, komunikasi internal tidak hanya terkait dengan pengiriman pesan yang tepat dan jelas, tetapi juga dengan kualitas hubungan antar anggota organisasi. Hubungan yang baik antar rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan dapat memperkuat ikatan tim dan menciptakan rasa saling percaya, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Komunikasi internal bukan hanya tentang menginformasikan, tetapi juga mengenai membangun kolaborasi yang harmonis, yang mendukung

*Corresponding Author

Email: rinaoktaria1@gmail.com

tercapainya tujuan organisasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan dapat memperkecil terjadinya miskomunikasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Komunikasi internal berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Ketika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik, maka setiap individu akan merasa lebih jelas mengenai tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi.

Mereka akan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan memberikan motivasi yang lebih besar bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik mengenai visi dan tujuan perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Sebaliknya, jika komunikasi internal buruk atau tidak berjalan dengan lancar, maka karyawan cenderung merasa terisolasi, kurang dihargai, atau bahkan bingung mengenai peran mereka dalam organisasi, yang dapat berdampak buruk pada kinerja mereka.

Salah satu aspek dalam komunikasi internal yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah feedback. Komunikasi harus bersifat dua arah, yang berarti karyawan tidak hanya menerima informasi, tetapi dapat memberikan umpan balik kepada manajemen atau rekan kerja. Feedback ini penting karena dapat membantu karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membangun rasa percaya diri karyawan. Manajemen yang terbuka terhadap kritik dan saran, serta dapat memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Komunikasi internal yang efektif juga dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau diberi kesempatan untuk berkontribusi dalam diskusi yang berkaitan dengan tujuan organisasi, mereka akan merasa memiliki peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks alamiah, tanpa manipulasi atau intervensi oleh peneliti. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif deskriptif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang memandang realitas sebagai sesuatu yang dinamis, kompleks, dan tidak sepenuhnya dapat diukur secara objektif. Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada pemahaman makna di balik fenomena yang diteliti, menjadikan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Efektivitas Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Menurut Lawrence D. Brennan dalam Effendy (2001), komunikasi internal didefinisikan sebagai pertukaran gagasan antara administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau institusi yang membentuk struktur khas organisasi tersebut. Pertukaran ide ini dapat terjadi secara horizontal maupun vertikal di dalam organisasi, yang memungkinkan berbagai pekerjaan dan aktivitas berlangsung dengan teratur.

Effendy (2001) menjelaskan bahwa komunikasi internal mencakup berbagai metode komunikasi yang dapat dikategorikan ke dalam beberapa bentuk, yaitu komunikasi personal. Komunikasi personal terbagi menjadi dua cara utama. Pertama, komunikasi tatap muka (*face-to-face communication*), di mana interaksi berlangsung secara dialogis dengan saling menatap sehingga menciptakan kontak pribadi yang langsung. Kedua, komunikasi bermedia (*mediated communication*), yang melibatkan penggunaan alat bantu seperti telepon atau memorandum. Dalam komunikasi bermedia ini, tidak terjadi kontak pribadi secara langsung antara kedua belah pihak.

Komunikasi internal memiliki tujuan utama untuk membantu individu dalam organisasi menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Smith (2005) dan Mayer (2004) dalam penelitian Medina (2015), komunikasi internal berperan penting dalam memastikan setiap anggota organisasi memahami tugas dan tanggung jawabnya. Studi lebih lanjut oleh Zondi (2015) menunjukkan bahwa komunikasi internal merupakan bidang penelitian yang luas, dengan perbedaan dalam konten, struktur, dan manajemen di berbagai organisasi.

Dengan demikian, komunikasi internal bukan hanya sekadar sarana untuk bertukar informasi, tetapi juga merupakan komponen strategis dalam membangun hubungan yang produktif antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan sinergi, memperkuat koordinasi, serta

meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi. Untuk itu, penting bagi setiap organisasi untuk mengelola komunikasi internal secara terencana dan terstruktur guna mendukung tercapainya tujuan bersama.

Komunikasi internal memiliki peran dalam menjaga keberlangsungan organisasi, terutama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Efektivitas komunikasi internal berisi seberapa baik informasi dapat disampaikan, diterima, dan dipahami oleh seluruh elemen organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya menjadi media penyampaian informasi, tetapi menjadi sarana untuk menciptakan keterlibatan, kolaborasi, dan budaya kerja yang produktif. Tanpa komunikasi internal yang efektif, organisasi akan sulit mencapai tujuan karena karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas, motivasi kerja menurun, dan potensi konflik meningkat.

Efektivitas komunikasi internal dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kejelasan pesan, kelengkapan informasi, konsistensi, dan saluran komunikasi yang digunakan (Laksana, A. 2024). Ketika informasi yang disampaikan oleh manajemen kepada karyawan bersifat jelas, tidak ambigu, dan mudah dipahami, maka karyawan akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, komunikasi yang tidak jelas atau membingungkan dapat menyebabkan kesalahpahaman yang berujung pada penurunan kinerja. Jika karyawan tidak memahami dengan baik instruksi kerja yang diberikan, mereka cenderung melakukan kesalahan yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Waktu dan sumber daya organisasi terbuang untuk memperbaiki kesalahan yang sebenarnya bisa dicegah melalui komunikasi yang lebih efektif. Kelengkapan informasi merupakan elemen dalam komunikasi internal. Ketika informasi yang disampaikan kepada karyawan tidak lengkap, mereka akan kesulitan memahami gambaran besar mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus mereka jalankan. Hal ini dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat, terutama dalam situasi kerja yang kompleks dan penuh tekanan. Sebagai contoh, dalam sebuah tim kerja, jika hanya sebagian informasi yang disampaikan oleh manajer kepada anggota tim, maka koordinasi tim tersebut akan terganggu.

Akibatnya, hasil kerja tidak maksimal dan target yang ditetapkan sulit tercapai. Kelengkapan informasi menjadi salah satu indikator utama efektivitas komunikasi internal yang harus diperhatikan oleh organisasi. Konsistensi dalam komunikasi internal juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pesan yang tidak konsisten atau sering berubah-ubah dapat menimbulkan kebingungan di kalangan karyawan. Mereka merasa tidak yakin dengan prioritas pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga kinerja mereka menjadi tidak optimal.

Manajemen perlu memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi selalu sejalan dan tidak bertentangan satu sama lain. Konsistensi dalam komunikasi internal menciptakan rasa percaya di antara karyawan terhadap manajemen, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Saluran komunikasi yang digunakan oleh organisasi berperan dalam menentukan efektivitas komunikasi internal. Organisasi yang menggunakan saluran komunikasi yang tepat, seperti email, rapat, platform kolaborasi digital, atau bahkan komunikasi langsung, akan lebih mampu menyampaikan informasi secara efisien.

Jika saluran komunikasi yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan atau budaya kerja organisasi, maka informasi tidak akan tersampaikan dengan baik. Penggunaan teknologi komunikasi yang canggih, seperti platform digital, dapat membantu mempercepat penyebaran informasi di organisasi besar yang memiliki banyak karyawan (Laksana, A. 2024). Namun, teknologi ini harus digunakan dengan bijaksana agar tidak menimbulkan kelebihan informasi (*information overload*) yang justru membingungkan karyawan. Efektivitas komunikasi internal tidak hanya berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas, tetapi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Ketika karyawan merasa bahwa informasi yang mereka terima dari manajemen sudah cukup jelas, lengkap, dan konsisten, mereka akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menciptakan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Jika komunikasi internal dalam organisasi tidak efektif, karyawan akan merasa tidak dihargai, tidak didukung, dan bahkan mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik. Efektivitas komunikasi internal berkaitan erat dengan budaya organisasi. Di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara, berbagi ide, atau memberikan masukan, efektivitas komunikasi internal cenderung lebih tinggi.

Hubungan Antara Kualitas Komunikasi Internal

Kriteria kinerja mencakup berbagai dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu, tim, atau unit kerja dalam suatu organisasi. Dimensi-dimensi ini mencerminkan harapan kinerja yang diupayakan untuk dicapai oleh setiap anggota organisasi guna mendukung strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2004) dalam Riniwati (2011), terdapat tiga jenis utama kriteria kinerja, yaitu:

1. Kriteria Berbasis Sifat. Kriteria ini berfokus pada karakteristik pribadi seorang karyawan, seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Penilaian lebih diarahkan pada kepribadian atau sifat individu, bukan pada hasil atau pencapaian yang diraih dalam pekerjaannya.
2. Kriteria Berbasis Perilaku. Penilaian pada kriteria ini menitikberatkan pada cara pekerjaan dilakukan, khususnya dalam pekerjaan yang memerlukan hubungan interpersonal. Contohnya adalah apakah karyawan bersikap ramah atau menyenangkan saat berinteraksi dengan orang lain.
3. Kriteria Berbasis Hasil. Kriteria ini menitikberatkan pada pencapaian atau hasil yang diperoleh, bukan pada proses atau cara pencapaian tersebut. Dengan meningkatnya fokus pada produktivitas dan daya saing, kriteria berbasis hasil menjadi semakin penting.

Menurut Moeheriono dalam Abdullah (2014), terdapat enam indikator utama kinerja yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan masing-masing organisasi:

1. Kualitas Tingkat sejauh mana hasil pekerjaan mendekati standar ideal atau memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas: Jumlah hasil kerja, baik dalam bentuk unit yang dihasilkan maupun siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: Tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian pada setiap unit aktivitas.
5. Kemandirian: Kemampuan karyawan menjalankan tugas tanpa memerlukan bimbingan atau campur tangan atasan untuk menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Organisasi: Tingkat dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, mencakup loyalitas dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi.

Kriteria dan indikator ini berfungsi sebagai panduan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja di berbagai tingkat organisasi, dengan fokus pada hasil, proses, dan perilaku individu maupun kelompok. Komunikasi internal yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi sebagai sarana membangun hubungan, meningkatkan keterlibatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kualitas komunikasi internal mencakup aspek kejelasan informasi, keterbukaan, keterlibatan karyawan dalam proses komunikasi, serta kemampuan organisasi dalam menyampaikan pesan secara efektif. Faktor-faktor ini memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi internal yang berkualitas menciptakan kejelasan dalam pembagian tugas, tanggung jawab, serta ekspektasi kinerja (Laksana, A. 2024).

Ketika karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung bekerja lebih fokus dan efisien. Ketidakjelasan informasi seringkali menyebabkan kesalahpahaman, penundaan, atau bahkan konflik di tempat kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Sebaliknya, komunikasi yang jelas dan terstruktur memberikan panduan yang kuat bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka, sehingga waktu dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Kejelasan informasi berkontribusi pada perencanaan kerja yang lebih baik, karena karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang prioritas dan tujuan organisasi.

Keterbukaan dalam komunikasi internal berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan saling percaya. Ketika manajemen terbuka untuk menerima masukan, kritik, atau saran dari karyawan, hal ini menciptakan rasa dihargai dan diakui. Keterbukaan mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis, karena karyawan merasa bahwa pendapat mereka didengar dan diperhatikan. Kondisi ini meningkatkan motivasi kerja, karena karyawan merasa menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan organisasi. Sebaliknya, ketika komunikasi internal bersifat satu arah atau tidak transparan, karyawan cenderung merasa diabaikan, yang dapat menurunkan motivasi dan bahkan menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Keterlibatan karyawan dalam proses komunikasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Ketika karyawan dilibatkan dalam diskusi, rapat, atau pengambilan keputusan, mereka merasa memiliki peran dalam organisasi. Rasa memiliki ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka, karena mereka merasa menjadi bagian dari keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Komunikasi internal yang melibatkan karyawan secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

Kemampuan organisasi dalam menyampaikan pesan secara efektif juga berkontribusi pada produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada isi

pesan, tetapi juga pada cara penyampaian. Penggunaan saluran komunikasi yang tepat, bahasa yang mudah dipahami, serta pendekatan yang sesuai dengan budaya organisasi sangat penting dalam memastikan pesan diterima dengan baik oleh karyawan. Komunikasi melalui email atau memo mungkin lebih efektif untuk menyampaikan informasi formal, sementara diskusi tatap muka atau pertemuan kelompok lebih sesuai untuk membahas masalah yang kompleks atau membutuhkan interaksi langsung.

Komunikasi yang efektif berisi umpan balik yang konstruktif, di mana manajemen memberikan apresiasi atas kinerja yang baik sekaligus menawarkan solusi untuk memperbaiki kekurangan. Hubungan antara komunikasi internal dengan produktivitas dan motivasi kerja juga dapat dilihat dari dampaknya pada budaya organisasi. Komunikasi internal yang berkualitas membentuk budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Budaya seperti ini menciptakan semangat kerja yang tinggi, karena karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Komunikasi internal yang buruk dapat menciptakan budaya organisasi yang eksklusif atau hierarkis, di mana hanya beberapa individu yang memiliki akses terhadap informasi penting.

Kondisi ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di antara karyawan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja. Komunikasi internal yang baik juga mendukung pengelolaan konflik di tempat kerja. Konflik adalah hal yang tak terhindarkan dalam setiap organisasi, terutama yang memiliki keragaman budaya, latar belakang, dan pandangan. Namun, dengan komunikasi yang terbuka dan jujur, konflik dapat dikelola secara konstruktif, sehingga tidak mengganggu produktivitas kerja. Ketika karyawan merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat atau keluhan mereka, organisasi dapat dengan cepat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa terganggu oleh isu-isu internal. Komunikasi internal yang berkualitas berperan dalam membangun loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian pada kebutuhan dan aspirasi mereka melalui komunikasi yang baik, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.

Karyawan yang loyal seringkali menjadi duta bagi organisasi, yang membantu menciptakan citra positif di mata pihak eksternal seperti pelanggan, mitra bisnis, atau calon karyawan. Hal ini membutuhkan komitmen dari seluruh tingkat manajemen, mulai dari pemimpin tertinggi hingga manajer lini. Manajemen perlu memberikan contoh komunikasi yang baik, seperti mendengarkan dengan aktif, memberikan arahan yang jelas, dan menunjukkan penghargaan atas kontribusi karyawan. Organisasi perlu menyediakan pelatihan komunikasi bagi karyawan, agar mereka dapat mengembangkan keterampilan komunikasi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, komunikasi internal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif berfungsi tidak hanya sebagai sarana penyampaian informasi tetapi juga sebagai alat untuk membangun hubungan yang produktif, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Keberhasilan komunikasi internal ditentukan oleh kejelasan, konsistensi, kelengkapan informasi, serta penggunaan saluran komunikasi yang tepat. Ketika komunikasi berjalan baik, karyawan merasa dihargai, memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan konflik, kesalahpahaman, dan penurunan kinerja.

Efektivitas komunikasi internal juga memiliki pengaruh langsung terhadap budaya organisasi, di mana keterbukaan, keterlibatan, dan kolaborasi menjadi faktor kunci. Karyawan yang merasa dilibatkan dan diakui cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, komunikasi internal yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

SARAN

Penggunaan platform digital seperti aplikasi pesan instan atau sistem kolaborasi internal dapat mempercepat penyebaran informasi, terutama di organisasi besar. Namun, teknologi ini harus digunakan secara bijaksana untuk menghindari kelebihan informasi (*information overload*). Manajemen harus aktif melibatkan karyawan dalam proses komunikasi, seperti diskusi kelompok, pengambilan keputusan, atau

survei pendapat. Umpan balik yang konstruktif dari manajemen juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Effendy, O. U. (2001). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., Najat, K., & Laksana, A. (2024). Dinamika komunikasi korporasi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan generasi Z. *ETIC (Education and Social Science Journal)*, 1(2), 107–118.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: Studi kasus di PT. Parkland World Indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2).
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68–79.
- Pramudita, S., Miliari, A., Saputra, R. E., Fatchurrochman, A., Idzatullah, A., & Laksana, A. (2024). Strategi komunikasi korporasi kepuasan pembelian dan kualitas produk Geprek Benu. *ETIC (Education and Social Science Journal)*, 1(2), 99–106.
- Rahmatulloh, R., Wardana, A. K., Sobahri, M., Syaban, R. F., & Laksana, A. (2024). Etika berkomunikasi di media sosial: Perspektif generasi Z. *Studi Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi*, 1(4), 44–50.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Silindile Zondi, & Nadeem Cassim. (2015). Internal Communication Challenges And Issues: A Case Study Of Transnet Freight Rail Business Unit Coal, Vryheid (Kwazulu Natal Province, South Africa). *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 4(6), 105–145. Retrieved from <https://j.arabianjbmr.com/index.php/kcajbmr/article/view/826>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.