e-ISSN 2597-4157 Jurnal Bisnis Terapan, Volume 09 Nomor 01 (Juni, 2025) 101 - 108 p-ISSN 2580 - 4928

JURNAL BISNIS TERAPAN
Terakreditasi Sinta No. SK: 28/E/KPT/2019
E-mail: jbt.politeknik.ubaya@gmail.com, Penerbit: Politeknik Ubaya, Surabaya

DOI: https://doi.org/10.24123/jbt.v9i1.7383

PERAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAMBI

Mega Isabella Sitinjak, Zulfina Adriani, Feny Tialonawarmi

Universitas Jambi; Jambi, Indonesia

Email: megaisabella@gmail.com

Masuk 3 Maret 2025, Revisi 18 Juni 2025,

Diterima 18 Juni 2025, Terbit 26 Juni 2025

Abstract

This research aims to explore the role of internal communication on work effectiveness and employee performance at the Jambi Province Food Security Service. Internal communication is a key factor in increasing organizational efficiency and productivity, especially in the government context. The research approach used is qualitative with descriptive methods, aiming to understand the experiences, perceptions and dynamics of interactions between employees and management. Data was obtained through in-depth interviews with 3 participants consisting of structural officials and functional employees, as well as through direct observation of communication patterns in the work environment. The research results show that effective internal communication characterized by openness of information, active participation of all parties, and transparent two-way communication contributes significantly to increasing work effectiveness and employee performance. Employees who feel they have received sufficient information and are involved in decision making are more motivated and show better performance.

Copyright ©2025 by Authors, Published by Jurnal Bisnis Terapan. This work is licensed under a Creative Commons. Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Keywords*: Internal Communication, Work Effectiveness, Employee Performance*

Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, komunikasi internal memainkan peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional serta memastikan efektivitas kerja karyawan. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam memastikan ketersediaan, distribusi, dan keamanan pangan di wilayahnya. Efektivitas komunikasi internal di dalam organisasi ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas, cepat, dan efisien, sehingga dapat mencegah terjadinya miskomunikasi yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Namun, dalam praktiknya, komunikasi internal dalam organisasi publik sering kali menghadapi berbagai tantangan. Struktur birokrasi yang kompleks dan hierarki yang kaku

sering kali menjadi penghalang bagi arus komunikasi yang lancar antara pimpinan dan karyawan. Keterlambatan dalam penyampaian informasi, kurangnya keterbukaan dalam diskusi internal, serta adanya hambatan dalam memberikan umpan balik merupakan beberapa contoh kendala yang dapat menurunkan efektivitas kerja serta kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja.

Selain itu, komunikasi internal yang tidak efektif juga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup atau tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk meninjau sejauh mana komunikasi internal dapat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal adalah area besar penelitian yang berbeda antara organisasi dengan konten, struktur dan manajemen (Zondi, 2015). Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal serta dampaknya terhadap karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan sistem komunikasi mereka guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

Komunikasi internal merupakan aspek fundamental dalam organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, mengkoordinasikan tugas, dan mempererat hubungan antar anggota organisasi. Komunikasi internal mencakup berbagai bentuk komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi, baik komunikasi vertikal (atasan ke bawahan dan sebaliknya) maupun horizontal (antar kolega dalam satu level jabatan). Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi miskomunikasi, dan memperbaiki kinerja organisasi.
Bentuk komunikasi internal terdiri dari komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang bersifat resmi dan menggunakan saluran yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti rapat, memo, email, dan buletin internal. Sementara itu, komunikasi informal terjadi dalam interaksi sehari-hari antara karyawan tanpa adanya prosedur atau saluran resmi tertentu, seperti percakapan santai di lingkungan kerja. Kedua bentuk komunikasi ini memainkan peran penting dalam menyampaikan informasi serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Menurut NA Agustini (2018) Menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komunikasi internal yaitu:

1. Komunikasi dari atas ke bawah (*Top-Down Communications*)
   Komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi *top-down* adalah fokus dari semua komunikasi antara eksekutif tingkat atas dan tingkat hierarki.
   Jenis komunikasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:
   a) Instruksi Tugas
      Menginstruksikan bawahan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya dikenal sebagai tugas atau instruksi pekerjaan. Arahan langsung, uraian tugas, pedoman prosedur, dan program pelatihan khusus adalah sarana yang saya gunakan untuk mendapatkan informasi.
   b) Rasional
      Penjelasan tentang tujuan suatu kegiatan dan kaitannya dengan kegiatan organisasi lain atau tujuannya disebut pembenaran kerja. Pola pikir dan praduga pemimpin terhadap bawahannya menentukan kuantitas dan kualitas komunikasi yang efektif.

c) Ideologi
Komunikasi ideologis merupakan kelanjutan dari komunikasi rasionalis. Meskipun komunikasi ideologis bertujuan untuk meningkatkan loyalitas, semangat, dan motivasi di antara anggota organisasi, pesan rasional berkonsentrasi pada menguraikan misi dan kaitannya dengan sudut pandang organisasi.
d) Informasional
Instruksi dan alasan tidak ada hubungannya dengan pesan informasi yang dimaksudkan untuk mengenalkan bawahan dengan prosedur organisasi, norma, adat istiadat, dan informasi lainnya.
e) Respon
Adalah pernyataan yang memuat rincian mengenai seberapa akurat seseorang menyelesaikan tugas. Umpan balik dapat menjadi hal mendasar seperti memberi tahu pemimpin bahwa pekerjaannya memuaskan jika dia tidak memberikan kritik.

2. Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)
Ini adalah aliran komunikasi yang bergerak ke atas. Laporan kinerja kerja, keluhan karyawan, sikap dan sentimen staf tentang masalah tertentu, kemajuan dalam prosedur dan metode, serta data dan hasil produksi adalah beberapa pesan yang dikirimkan. Manajemen atau pimpinan tingkat atas kurang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai mengenai status organisasi secara keseluruhan jika arus informasi ke atas tidak lancar.
Komunikasi Keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu sebagai berikut:
a. Melalui komunikasi ke atas, pemimpin dapat mengetahui kapan bawahannya siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik pemimpin menerima apa yang dikatakan karyawan.
b. Aliran komunikasi bottom-up memberikan informasi berharga kepada pengambil keputusan.
c. Komunikasi ke atas membangun penghargaan dan loyalitas bawahan terhadap organisasi dengan menciptakan peluang untuk mengajukan pertanyaan dan menawarkan ide dan saran tentang bagaimana organisasi beroperasi.

3. Komunikasi Horisontal (*Horizontal Communication*)
Komunikasi horizontal yang sifatnya sangat internal dan terjadi antara pihak-pihak yang memiliki kualifikasi pekerjaan tinggi ini dimaksudkan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi. Hubungan kerja formal maupun informal diselenggarakan dalam struktur pembagian kerja untuk memperlancar tindakan.
Di antara tujuan komunikasi horizontal adalah:
a) Beberapa Divisi pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi terkadang perlu mengadakan pertemuan untuk membahas masalah-masalah yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
b) Pastikan pemahaman Bersama Jika ada usulan perubahan pada suatu organisasi, maka harus ada kesepahaman seluruh komponen organisasi yang ada.
c) Kembangkan dukungan relasional karena sebagian besar waktu kerja terdiri dari berinteraksi dengan teman hingga menerima dukungan hubungan interpersonal dari teman.

Dalam suatu organisasi, proses penyampaian informasi tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga kegiatan kerja sama antara satu sama lain dalam organisasi dan pencapaian efektivitas kerja. Proses komunikasi kegiatan harus diiringi dengan rasa saling pengertian agar tercipta kerjasama yang harmonis demi kelancaran fungsi kerja karena dalam suatu organisasi hal ini tidak dapat tercapai tanpa adanya saling pengertian yang baik.

Istilah bahasa Inggris untuk “efektif” menunjukkan “sukses” atau “sesuatu dilakukan dengan baik”. Efektivitas dapat dicirikan sebagai standar pencapaian hasil yang

diinginkan atau kepatuhan terhadap tindakan yang tepat (*To do the things*). Definisi lain dari efektivitas adalah sejauh mana seorang karyawan membuat kemajuan menuju tujuan mereka dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral. Efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut N ambia (2018), efektivitas kerja berkaitan erat dengan produktivitas, kualitas hasil pekerjaan, dan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pamungkas (2020) Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

a. Kejelasan peran dan tanggung jawab karyawan yang memahami tugas dan perannya dengan baik cenderung lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya.
b. Motivasi kerja motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif.
c. Kondisi lingkungan kerja lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
d. Komunikasi Internal Komunikasi yang baik dalam organisasi akan memperlancar pertukaran informasi dan meningkatkan koordinasi antar anggota organisasi.

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut R Simanjuntak (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem komunikasi yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Elmanda (2020) Indikator kinerja karyawan meliputi:

a. Kualitas pekerjaan seberapa baik tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi standar organisasi.
b. Kuantitas pekerjaan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
c. Ketepatan waktu seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
d. Tanggung jawab kemampuan karyawan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik.

Komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kejelasan dalam tugas dan harapan kerja, meningkatkan keterlibatan dan motivasi, serta memfasilitasi umpan balik yang membangun. Dengan adanya komunikasi internal yang baik, karyawan akan lebih memahami visi dan misi organisasi serta bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi seberapa efektif komunikasi yang dibangun dalam perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif Sugiyono (2019). Metode ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana komunikasi internal mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika komunikasi di lingkungan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi antar karyawan dan manajemen.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan analisis mendalam mengenai fenomena komunikasi internal dalam satu organisasi tertentu. Dengan pendekatan ini, data yang dikumpulkan lebih terfokus dan dapat menggambarkan situasi yang ada secara lebih komprehensif.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Partisipan penelitian terdiri dari pejabat struktural dan karyawan fungsional yang memiliki pengalaman langsung dalam proses komunikasi internal di organisasi ini. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Wawancara mendalam dilakukan dengan partisipan utama yang memiliki peran penting dalam komunikasi internal. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman dan pandangan partisipan secara mendalam.
b) Observasi langsung peneliti mengamati interaksi komunikasi di lingkungan kerja, termasuk bagaimana informasi disampaikan, bagaimana karyawan berkomunikasi dengan atasan, serta pola komunikasi yang terjadi sehari-hari.
c) Studi dokumentasi peneliti menganalisis berbagai dokumen organisasi seperti kebijakan internal, laporan rapat, dan prosedur komunikasi yang telah ditetapkan.

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan analisis tematik:

a. Reduksi data proses penyaringan dan pemilihan data yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
b. Penyajian data penyusunan data dalam bentuk narasi deskriptif untuk mempermudah pemahaman mengenai pola komunikasi internal.
c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi menginterpretasikan temuan berdasarkan pola yang muncul dan melakukan triangulasi data untuk memastikan validitas hasil penelitian.

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas penelitian, dilakukan triangulasi data, yaitu membandingkan hasil dari berbagai teknik pengumpulan data. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi serta dokumen organisasi yang relevan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa hambatan dalam komunikasi internal di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Hambatan ini meliputi kurangnya keterbukaan dalam penyampaian informasi, alur komunikasi yang panjang akibat hierarki birokrasi, serta minimnya *feedback* dari atasan kepada bawahan. Selain itu, perbedaan persepsi dan pemahaman antar karyawan mengenai suatu informasi juga menjadi kendala yang dapat menyebabkan ketidakefektifan komunikasi. Hambatan lainnya adalah penggunaan media komunikasi yang belum optimal. Dalam beberapa kasus, informasi hanya disampaikan melalui surat edaran atau rapat formal, yang membuat sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan informasi yang cukup atau tidak dapat menanggapi secara langsung. Keterbatasan penggunaan teknologi komunikasi seperti *email* dan *platform digital* lainnya juga menghambat kelancaran komunikasi internal.

Dampak Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh informasi dengan

jelas dan tepat waktu lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan efisien. Komunikasi internal yang baik juga mendukung koordinasi antar bagian, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terstruktur dan minim kesalahan. Selain itu, komunikasi internal yang efektif membantu mengurangi konflik di tempat kerja. Dengan adanya komunikasi dua arah yang terbuka, karyawan dapat menyampaikan pendapat dan masukan mereka kepada manajemen tanpa rasa takut. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kolaborasi antar tim.

Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Karyawan yang merasa terlibat dalam proses komunikasi organisasi cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Kejelasan informasi mengenai tujuan organisasi dan harapan kerja juga membantu karyawan dalam bekerja lebih fokus dan produktif. Selain itu, komunikasi internal yang efektif memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif. Karyawan dapat menerima arahan yang jelas serta mendapatkan evaluasi terhadap hasil kerja mereka, yang pada akhirnya membantu mereka dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja. Hasil wawancara dengan partisipan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses lebih luas terhadap informasi organisasi merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka. Dengan demikian, komunikasi internal yang transparan dan partisipatif menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Strategi Peningkatan Komunikasi Internal

Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal, beberapa strategi yang dapat diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi antara lain:

a) Meningkatkan keterbukaan informasi, manajemen perlu memberikan informasi yang lebih transparan dan dapat diakses oleh seluruh karyawan, baik melalui rapat rutin maupun *platform* komunikasi digital.
b) Menggunakan teknologi komunikasi yang lebih efisien penggunaan email, grup diskusi daring, dan sistem manajemen informasi internal dapat membantu mempercepat penyampaian informasi.
c) Meningkatkan budaya komunikasi dua arah, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan dan pendapat mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Effendy (2001:2), komunikasi internal meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasi sebagai berikut, yakni: komunikasi personal (*Personal communication*). Komunikasi Personal adalah komunikasi dua orang dan dapat langsung dengan dua cara:

1. Komunikasi Tatap Muka (*Face to Face Communication*)
   Komunikasi personal tatap muka berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi *(personal contact*).
2. Komunikasi Bermedia (*Mediated Communication*)
   Komunikasi personal bermedia adalah komunikasi dengan menggunakan alat, seumpama telepon atau memorandum. Karena melalui alat, maka antara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi. Satu dari tujuan komunikasi internal adalah membantu orang untuk secara memadai melakukan pekerjaan mereka (Smith, 2005; Mayer,2004 dalam Medina 2015). Temuan menunjukkan bahwa komunikasi internal adalah area besar penelitian yang berbeda antara organisasi dengan konten, struktur dan manajemen (Zondi, 2015).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi yang efektif tidak hanya memfasilitasi pertukaran informasi secara jelas dan tepat waktu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif. Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa hambatan komunikasi internal, seperti keterlambatan informasi, kurangnya keterbukaan antara atasan dan bawahan, serta kurangnya umpan balik yang konstruktif, dapat berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja karyawan. Ketika karyawan tidak mendapatkan informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung mengalami kebingungan, kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta kurangnya motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, komunikasi internal yang baik menjadi landasan utama dalam menciptakan efektivitas kerja yang tinggi.

Selain itu, komunikasi internal yang efektif terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses organisasi. Karyawan yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan mendapatkan informasi yang cukup tentang perkembangan organisasi cenderung lebih termotivasi dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Motivasi ini akan berdampak langsung pada kualitas pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, komunikasi internal yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa teknologi dan media komunikasi yang digunakan dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi internal. Dalam beberapa kasus, keterbatasan penggunaan teknologi komunikasi seperti *email*, *platform* komunikasi daring, atau rapat virtual menghambat aliran informasi di dalam organisasi. Oleh karena itu, optimalisasi penggunaan teknologi dalam komunikasi internal menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan, organisasi perlu menerapkan strategi komunikasi yang lebih baik, termasuk membangun budaya komunikasi dua arah, meningkatkan transparansi informasi, serta menyediakan media komunikasi yang lebih efisien. Dengan menerapkan strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif bagi seluruh karyawan.

Ada dua saran yang diajukan sejalan dengan temuan ini. Pertama adalah meningkatkan keterbukaan dalam penyampaian informasi**.** Manajemen perlu membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka dan transparan agar seluruh karyawan mendapatkan informasi yang jelas dan akurat mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Informasi penting harus disampaikan secara langsung kepada karyawan melalui berbagai saluran komunikasi yang tersedia, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini mendapat perhatian dari pimpinan.

Saran kedua berkaitan dengan teknologi komunikasi yakni mengoptimalkan penggunaan teknologi komunikasi atau yang disebut ICT. Penelitian ke depan disarankan berfokus pada peran teknologi komunikasi moderen. Penggunaan teknologi seperti *email*, aplikasin pesan instan, serta *platform* komunikasi daring perlu dioptimalkan untuk mempercepat penyampaian informasi dan meningkatkan efisiensi koordinasi antar karyawan. Pelatihan mengenai penggunaan teknologi komunikasi juga dapat diberikan

kepada karyawan agar mereka lebih terbiasa menggunakan *platform* digital untuk berkomunikasi secara efektif.

Daftar Pustaka

Ambia. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*, *1*, 214– 262.

Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, *16*(1), 89–108. https://doi.org/10.46937/16201825198

Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dyandra Promosindo. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *21*(3), 50–61. https://doi.org/10.35137/jei.v21i3.496

Rudyanto Simanjuntak. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *1*(4), 40–54. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.346

Robbins, S.P., & Judge, T. (2017). Organizational Behavior. *Organizational Behavior Jakarta: Salemba Empat*.

Pamungkas, H. D. (2020). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mhs Semarang 2020*. *8*.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.