

## Analisis Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja di PT Global Bestindo Jaya

Rika Silviyanti<sup>1\*</sup>, Muhammad Ruslan Ramli<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Esa Unggul, Indonesia

\*[rikatju@gmail.com](mailto:rikatju@gmail.com)

### Abstract

*Ineffective organizational communication can trigger misunderstandings, delays, and internal conflict that reduce employee performance. This study aims to describe organizational communication strategies and barriers for improving performance at PT Global Bestindo Jaya. A descriptive qualitative case study was applied. Data were obtained through in-depth interviews with three key informants (Administration, HRD, and Finance), observations, and a review of internal documents and communication media. Findings show the company emphasizes work discipline, vertical and horizontal communication, rewards and recognition, shared activities to strengthen culture, and WhatsApp as the main coordination channel. These practices support coordination, motivation, and a more harmonious workplace. However, effectiveness is constrained by personal and physical factors, age differences, cultural and language gaps, and work pressure that disrupt message clarity and responsiveness. Recommendations include two-way communication routines, media guidelines, and periodic cross-unit feedback sessions.*

**Keywords:** *Communication Strategy, Communication Barriers, Employee Performance, Organizational Communication, PT Global Bestindo Jaya.*

### Abstrak

Komunikasi organisasi yang kurang efektif dapat memicu miskomunikasi, keterlambatan, dan konflik yang menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi komunikasi organisasi serta hambatannya dalam meningkatkan kinerja di PT Global Bestindo Jaya. Metode yang digunakan ialah kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap tiga informan kunci (Administrasi, HRD, dan Finance), observasi, serta telaah dokumen dan media komunikasi internal. Hasil penelitian menunjukkan strategi utama meliputi penegakan disiplin, komunikasi vertikal-horizantal, pemberian penghargaan, kegiatan bersama penguat budaya, dan pemanfaatan WhatsApp sebagai kanal koordinasi. Strategi tersebut membantu koordinasi, motivasi, dan keharmonisan kerja. Namun, efektivitas komunikasi terhambat faktor personal, fisik, perbedaan usia, budaya-bahasa, dan tekanan kerja. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi dua arah dan pengelolaan media agar kinerja lebih optimal. Rekomendasi mencakup pelatihan komunikasi, aturan etika grup, dan mekanisme umpan balik rutin lintas divisi secara berkala.

**Kata kunci:** Strategi Komunikasi, Hambatan Komunikasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi Organisasi, PT Global Bestindo Jaya.

## **Pendahuluan**

Di dunia kerja modern, komunikasi bukan sekadar menyampaikan pesan. Lebih dari itu, komunikasi adalah cara membangun hubungan yang harmonis, memfasilitasi kerja sama, dan memastikan semua anggota tim bergerak menuju tujuan yang sama. Ketika orang dalam organisasi berbicara satu sama lain tentang pekerjaan mereka, berbagi informasi, ide, atau pengalaman, itulah yang disebut komunikasi organisasi (Miller, 2021).

Para karyawan akan lebih mampu menjalankan tanggung jawab mereka ketika terdapat komunikasi yang jelas dan konsisten di antara mereka. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik bisa menimbulkan kebingungan, keterlambatan, konflik internal, hingga menurunnya semangat kerja (Heluth & Jaali, 2020; Muspawidkk., 2023). Misalnya, jika seorang atasan memberi tenggat waktu tanpa menjelaskan prioritas atau format laporan yang diharapkan, hasilnya bisa berbeda dari ekspektasi, sehingga mengganggu efisiensi tim.

PT Global Bestindo Jaya, perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan aluminium untuk proyek bangunan dan perumahan, memiliki lebih dari 35 karyawan yang tersebar di berbagai divisi, mulai dari administrasi hingga pemasaran. Koordinasi antar-divisi sangat bergantung pada komunikasi internal. Namun, penelitian awal menunjukkan adanya beberapa masalah komunikasi yang berdampak negatif pada produktivitas, moral, dan kualitas layanan. Contohnya, Divisi Penjualan menjanjikan pengiriman tanpa memeriksa ketersediaan stok di Divisi Gudang, yang berujung pada keterlambatan dan ketidakpuasan pelanggan.

Selain itu, karyawan juga jarang memperoleh umpan balik yang jelas setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya pengakuan terhadap upaya kerja tersebut berdampak pada menurunnya motivasi, rendahnya moral kerja, serta meningkatnya tingkat absensi karyawan. Keterbatasan program pelatihan komunikasi internal turut memperburuk kondisi ini, karena karyawan menjadi kurang siap dalam menghadapi konflik maupun bekerja sama secara efektif lintas divisi..

Secara ideal, strategi komunikasi organisasi harus mampu menciptakan kejelasan tugas, koordinasi lintas divisi, serta umpan balik yang berkelanjutan. Tourish dan Robson (2021) menegaskan bahwa strategi komunikasi organisasi yang efektif bukan hanya menyampaikan informasi, tetapi juga memastikan pesan dipahami secara seragam dan ditindaklanjuti oleh seluruh anggota organisasi. Ketika strategi komunikasi tidak dirancang secara sistematis, organisasi berisiko mengalami miskomunikasi, duplikasi pekerjaan, dan penurunan kinerja.

Namun, kondisi di PT Global Bestindo Jaya menunjukkan bahwa strategi komunikasi belum berjalan optimal, khususnya dalam koordinasi antar divisi dan pemberian arahan kerja yang jelas. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara strategi komunikasi yang seharusnya diterapkan dan praktik komunikasi yang terjadi di lapangan, sehingga perlu dikaji secara mendalam bagaimana strategi komunikasi organisasi diterapkan dan sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hambatan komunikasi dalam organisasi sering muncul dalam bentuk komunikasi satu arah, kurangnya kejelasan pesan, lemahnya koordinasi antar unit kerja, serta minimnya umpan balik dari pimpinan. Men (2020) menyatakan bahwa hambatan komunikasi internal merupakan salah satu penyebab utama menurunnya keterlibatan karyawan dan rendahnya kinerja organisasi, karena karyawan tidak memperoleh informasi yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif.

Di PT Global Bestindo Jaya, hambatan komunikasi terlihat dari kurangnya koordinasi antar divisi, budaya komunikasi yang tertutup, serta minimnya evaluasi dan umpan balik kinerja. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan pekerjaan, menurunnya moral kerja, serta meningkatnya tingkat absensi karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara spesifik hambatan komunikasi yang terjadi dan menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan sebagai respons terhadap kebutuhan perusahaan untuk meninjau kembali bagaimana strategi komunikasi internal selama ini dijalankan di PT Global Bestindo Jaya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana komunikasi yang ada telah berjalan secara efektif serta permasalahan apa saja yang masih muncul dalam praktik sehari-hari.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan solusi yang bersifat praktis dan dapat diterapkan secara nyata, sehingga komunikasi antar karyawan dan antar divisi dapat berlangsung dengan lebih jelas, terbuka, dan terarah. Dengan komunikasi internal yang lebih baik, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, hubungan kerja menjadi lebih harmonis, dan suasana kerja yang kondusif dapat tercipta di lingkungan perusahaan.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini diantaranya yaitu: Bagaimana strategi komunikasi organisasi diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Global Bestindo Jaya?, Apa hambatan komunikasi organisasi di PT Global Bestindo Jaya dan dampaknya terhadap kinerja karyawan? Sedangkan Tujuan Penelitian ini yaitu: Mengetahui strategi komunikasi organisasi yang diterapkan di PT Global Bestindo Jaya serta Mengidentifikasi hambatan komunikasi organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi organisasi sering menjadi permasalahan utama yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama ketika komunikasi belum berjalan secara efektif dan terstruktur. Karena masalah ini, banyak orang telah meneliti bagaimana berbagai jenis komunikasi perusahaan dan taktik komunikasi memengaruhi kinerja karyawan. Dian Prasetya dan Dimas Anandan Zakaria (2025) melakukan penelitian di PT Duta Palma Nusantara karena ditemukannya permasalahan efektivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh pola komunikasi internal yang belum optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan komunikasi tiga arah antara pimpinan dan karyawan mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginung Pratidina dkk. (2024) di Bank Rakyat Indonesia dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lemahnya komunikasi internal dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian,

teknik komunikasi perusahaan yang didukung oleh motivasi intrinsik di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja. Karmila dan Wardah (2024) meneliti Kantor Kecamatan Kelara karena adanya permasalahan koordinasi kerja dan hubungan antarpegawai yang belum berjalan secara harmonis akibat kurangnya komunikasi rutin. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pelaksanaan rapat rutin serta pemanfaatan media digital sebagai sarana komunikasi mampu memperbaiki hubungan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Paquita Moza Farhanissa dan Rina Pebriana (2024) melakukan penelitian di PT Taspen karena ditemukan permasalahan koordinasi kerja yang disebabkan oleh belum optimalnya komunikasi antar bagian. Hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang terkoordinasi dengan baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, Antonius Laia dkk. (2024) meneliti Sekretariat DPRD Kota Medan dengan latar belakang permasalahan kinerja staf yang dipengaruhi oleh komunikasi yang masih bersifat satu arah dan kurangnya motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan komunikasi dua arah yang disertai dengan pemberian motivasi mampu meningkatkan kinerja staf secara lebih optimal

Meskipun berbagai penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah atau perusahaan berskala besar. Selain itu, fokus penelitian umumnya masih terbatas pada pola komunikasi secara umum dan belum secara khusus membahas penerapan strategi komunikasi yang sistematis dalam konteks perusahaan manufaktur berskala menengah. Oleh karena itu, penelitian ini memusatkan perhatian pada PT Global Bestindo Jaya sebagai perusahaan manufaktur menengah, dengan fokus pada strategi komunikasi organisasi dan koordinasi antar departemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi komunikasi organisasi yang lebih efektif.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memusatkan perhatian pada PT Global Bestindo Jaya, sebuah perusahaan manufaktur menengah, dengan fokus pada koordinasi antar departemen dan penerapan strategi komunikasi yang sistematis. Komunikasi organisasi bertujuan untuk memfasilitasi pertukaran informasi, membangun pemahaman bersama, dan menciptakan sinergi dalam pencapaian tujuan organisasi. Iklim komunikasi yang sehat tercermin dari kepercayaan antaranggota, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kejujuran, keterbukaan komunikasi dari pimpinan ke bawahan, kemampuan pimpinan dalam mendengarkan masukan, serta perhatian terhadap pencapaian kinerja tinggi (Pace & Faules, 2005; Yuwanti, 2018).

## **Landasan Teori**

Fungsi komunikasi organisasi tidak hanya sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga berperan instruksional, persuasif, dan integratif, dengan tujuan membangun interaksi, koordinasi, mengurangi konflik, meningkatkan

efektivitas kerja, mendukung jaringan kerja, serta memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan (Muspawi et al., 2023).

Aliran komunikasi dalam organisasi dapat berlangsung secara vertikal, horizontal, maupun diagonal, namun sering dihadapkan pada hambatan berupa faktor pribadi, fisik, usia, budaya, bahasa, dan lingkungan (Harys, 2022). Untuk mengatasi hal tersebut, strategi komunikasi diperlukan sebagai panduan sistematis agar pesan dapat diterima dan dipahami dengan baik.

Strategi ini mencakup penerapan disiplin yang tegas dan adil, komunikasi dua arah, pemberian penghargaan, serta pembentukan budaya organisasi melalui kegiatan bersama. Penerapannya dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengawasan (Tanjung et al., 2022; Sariyani, 2019; Pratidina et al., 2024; Zamzami & Sahana, 2021). Meski demikian, efektivitas strategi komunikasi dapat terhambat oleh kejenuhan karyawan, perbedaan karakteristik dan motivasi, persepsi yang berbeda, kurangnya keterbukaan, serta resistensi terhadap perubahan (Jannah et al., 2024).

Kinerja organisasi merupakan cerminan seberapa baik individu atau tim melaksanakan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, budaya, kepemimpinan, serta komunikasi yang berlangsung di organisasi (Indrawatya et al., 2024, Juliansyah, 2017, & Putri et al., 2025). Faktor-faktor yang mendukung kinerja meliputi gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, pembelajaran organisasi, dan perilaku organisasi, dengan indikator berupa hasil kerja, perilaku kerja, kepatuhan terhadap prosedur, kompetensi dan pengembangan diri, serta kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan (Bambang et al., 2020; Putri et al., 2025). Di PT Global Bestindo Jaya, masih terdapat berbagai kendala dalam komunikasi internal yang memicu terjadinya kesalahpahaman, keterlambatan penyampaian informasi, serta perbedaan pemahaman tugas antar departemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berjalan saat ini belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya penerapan strategi komunikasi yang disusun secara terencana dan terstruktur guna memperbaiki koordinasi kerja, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan paradigma Penelitian ini mengadopsi paradigma post-positivis, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2017), yang menyatakan bahwa realitas sosial memang ada, namun tidak dapat sepenuhnya digambarkan secara objektif karena adanya pengaruh subjektivitas baik dari peneliti maupun partisipan. Paradigma ini tetap memanfaatkan metode ilmiah untuk mencari kebenaran, meskipun hasilnya bersifat sementara dan terbuka terhadap berbagai interpretasi. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk memahami bagaimana strategi komunikasi diterapkan di lingkungan kerja serta tantangan yang muncul ketika teori komunikasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Dengan demikian, paradigma post-positivis mendukung pengumpulan data secara sistematis sambil

tetap memperhatikan konteks sosial dan perspektif individu yang dapat memengaruhi temuan penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan memberikan gambaran rinci dan menyeluruh mengenai strategi komunikasi internal PT Global Bestindo Jaya serta dampaknya terhadap koordinasi antar departemen dan kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menelusuri dinamika komunikasi, interaksi sosial, serta masalah yang muncul dalam praktik, tanpa mengubah fenomena yang diamati. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi tertulis atau visual, sehingga informasi yang diperoleh autentik dan komprehensif (Sugiyono, 2017).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi taktik komunikasi, hambatan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan tim, sehingga temuan penelitian relevan untuk pengembangan praktik komunikasi internal perusahaan.

Dalam penelitian ini, digunakan metode studi kasus sebagai jenis penelitian utama, yang memungkinkan analisis mendalam terhadap fenomena komunikasi dalam konteks alaminya (Merriam & Tisdell, 2016). Studi kasus dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap fenomena kompleks yang sulit dipisahkan dari konteks sosial dan lingkungan sekitar. Metode ini sangat relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai “bagaimana” dan “mengapa” strategi komunikasi diterapkan, terutama ketika peneliti tidak memiliki kontrol penuh terhadap variabel yang diteliti. Studi kasus juga memungkinkan pengumpulan data yang mendalam melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sehingga dapat memberikan gambaran lengkap mengenai praktik komunikasi organisasi serta hambatan yang muncul di PT Global Bestindo Jaya.

Kasus dan unit kasus penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi internal PT Global Bestindo Jaya yang berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan. Penekanan penelitian adalah pada hambatan komunikasi internal yang memengaruhi kerja sama antar departemen, deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, serta budaya komunikasi top-down yang masih mendominasi. PT Global Bestindo Jaya merupakan perusahaan manufaktur aksesoris aluminium untuk kebutuhan rumah tangga dan konstruksi, dengan struktur organisasi yang mencakup Divisi Administrasi, Divisi Keuangan, Divisi Gudang, dan Divisi Pemasaran. Keempat divisi ini saling bergantung satu sama lain, sehingga komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendukung kelancaran operasional. Studi kasus ini dipilih untuk menggambarkan secara komprehensif implementasi strategi komunikasi, tantangan yang dihadapi setiap divisi, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara mendalam dan observasi dengan manajemen serta staf yang terlibat langsung dalam komunikasi internal, sehingga memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang praktik komunikasi, hambatan, dan dampaknya terhadap koordinasi dan kinerja karyawan. Data

sekunder diperoleh dari dokumen resmi perusahaan, seperti notulen rapat, memo internal, kebijakan komunikasi, dan laporan aktivitas, yang digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data primer, sehingga memberikan validitas dan akurasi yang lebih tinggi (Wahidmurni, 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kombinasi tiga metode, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi (Alhamid & Anufia, 2019). Wawancara mendalam dilakukan dengan karyawan dan manajemen yang terlibat dalam komunikasi antar departemen, menggunakan panduan semi-terstruktur untuk memberikan kebebasan bagi responden menceritakan pengalaman dan opini mereka. Observasi partisipatif dilakukan di lokasi kerja untuk mencatat interaksi dan dinamika komunikasi secara langsung tanpa intervensi peneliti, sehingga data yang diperoleh bersifat objektif.

Dokumentasi mencakup analisis dokumen internal perusahaan yang relevan, termasuk notulen rapat, memo, kebijakan komunikasi, dan laporan kegiatan, yang memperkuat data dari wawancara dan observasi. Pendekatan gabungan ini memastikan bahwa data yang diperoleh lengkap dan menyeluruh, memungkinkan analisis yang akurat terhadap strategi komunikasi dan hambatan yang muncul. Triangulasi, sebuah metode verifikasi data yang membandingkan informasi dari berbagai sumber, metodologi, dan periode pengumpulan, digunakan untuk menjamin keaslian data dalam penelitian ini (Nurfajriani, Zulkifli, & Rahman, 2024).

Dengan membandingkan data yang dikumpulkan dari manajemen dan personel, triangulasi sumber data dilakukan. Triangulasi merupakan strategi penelitian yang mencakup dokumentasi, observasi, dan wawancara. Konsistensi data dijamin dengan menggunakan triangulasi waktu, yang mencakup pengumpulan data pada interval yang berbeda. Validitas dan akuntabilitas ilmiah hasil penelitian dijamin oleh metode ini, yang juga menjamin bahwa data yang dikumpulkan akurat, dapat diandalkan, dan representatif.

Analisis data dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai kejenuhan data, yaitu ketika tidak ditemukan lagi informasi baru yang signifikan (Sugiyono, 2020). Analisis ini mengikuti proses empat tahap yang diuraikan oleh Miles dan Huberman. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah tahap pertama. Reduksi data adalah tahap kedua, yang melibatkan penyederhanaan dan pemfokusan pada informasi yang relevan. Data kemudian disajikan dalam bentuk naratif, tabel, grafik, atau diagram untuk memudahkan pemahaman pola dan hubungan. Terakhir, kesimpulan ditarik dan diverifikasi dengan kembali ke data jika diperlukan. Proses ini memungkinkan penelitian memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai strategi komunikasi organisasi, hambatan yang muncul, serta dampaknya terhadap koordinasi dan kinerja karyawan di PT Global Bestindo Jaya.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif yang memandang hukum sebagai sistem norma yang dikaji melalui studi kepustakaan dengan menelaah Putusan Nomor 2/Pid.Sus-Anak/2019/PN Mpw berdasarkan asas-asas hukum, khususnya asas kepentingan terbaik bagi anak. Sifat penelitian bersifat deskriptif analisis. Pendekatan yang digunakan berupa pendekatan perundang-undangan melalui penelaahan ketentuan hukum dan pendekatan kasus untuk menelaah Putusan Nomor 2/Pid.Sus-Anak/2019/PN Mpw. Sumber data penelitian berasal dari data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan yang dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif yang disusun secara sistematis melalui penalaran deduktif untuk menjawab permasalahan penelitian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Hasil Penelitian**

PT Global Bestindo Jaya bergerak dalam penyediaan peralatan keamanan dan sistem penguncian pintu untuk berbagai jenis properti, termasuk hunian, bangunan komersial, hotel, dan fasilitas industri. Perusahaan menekankan inovasi produk yang aman, andal, dan berkualitas tinggi sebagai prinsip utama operasionalnya. Produk Glatino, merek andalan perusahaan, menggunakan material berkualitas seperti kuningan dan stainless steel 304 untuk memastikan durabilitas dan keandalan, serta melalui proses kontrol kualitas yang ketat sebelum dipasarkan (Glatino, 2025).

Sejak berdirinya di Batam pada 2018, perusahaan fokus pada pengembangan lini produk dan jaringan distribusi nasional. Pemandangan operasional ke Jakarta bertujuan untuk meningkatkan visibilitas, memperluas jaringan pemasaran, serta memperkuat daya saing perusahaan di pasar nasional. Struktur organisasi perusahaan terdiri dari Divisi Administrasi, Keuangan, Pergudangan, dan Pemasaran, dengan peran dan tanggung jawab yang jelas untuk mendukung koordinasi dan efisiensi operasional.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam pada 12–13 November 2025 dengan tiga informan: AD1 (operasional dan komunikasi internal), HR2 (manajemen SDM dan kebijakan), dan FN3 (hubungan antar divisi dan budaya organisasi). Wawancara berlangsung 15–20 menit per informan. Informan dipilih karena memiliki akses langsung terhadap proses komunikasi organisasi dan mampu memberikan wawasan mengenai praktik dan hambatan komunikasi internal perusahaan.

### **4.3 Strategi Komunikasi dan Hambatan Internal**

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, menyoroti strategi komunikasi yang diterapkan PT Global Bestindo Jaya serta hambatan yang muncul.

#### **1. Disiplin yang Tegas dan Adil**

Perusahaan menerapkan aturan disiplin secara konsisten dan transparan, disampaikan melalui WhatsApp dan pengumuman di lingkungan kerja.

Kebijakan disiplin berlaku untuk seluruh karyawan tanpa pengecualian, dengan fleksibilitas tertentu untuk menjaga keadilan .

2. Komunikasi Vertikal dan Horizontal Komunikasi vertikal mengalir dari direksi ke kepala divisi, kemudian ke karyawan, sementara komunikasi horizontal dilakukan antar divisi melalui tatap muka atau WhatsApp. Meskipun dua arah difasilitasi, koordinasi antar pimpinan setingkat kadang menimbulkan miskomunikasi.
3. Penghargaan dan Pengakuan  
Motivasi karyawan ditingkatkan melalui penghargaan material (kendaraan, aset perusahaan) dan nonmaterial (kenaikan gaji, tunjangan, insentif disiplin harian), menumbuhkan loyalitas dan kinerja.
4. Pembentukan Budaya Organisasi melalui Kegiatan Bersama Budaya organisasi diperkuat melalui kegiatan formal (gathering, rapat evaluasi) dan informal (makan bersama, perayaan hari besar, karaoke), yang meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar divisi.
5. Penggunaan WhatsApp sebagai Saluran Dominan WhatsApp digunakan sebagai media utama komunikasi untuk pengumuman, arahan, dan koordinasi, mempercepat penyampaian informasi dan mendukung efisiensi operasional.

Hambatan komunikasi internal diklasifikasikan menjadi enam kategori:

1. Hambatan Pribadi Perbedaan karakter, rendahnya respons terhadap pesan, kurangnya klarifikasi informasi, serta resistensi terhadap masukan menyebabkan miskomunikasi (AD1, 2025; HR2, 2025; FN3, 2025).
2. Hambatan Fisik Jarak antar divisi dan kondisi lingkungan kerja tertentu membatasi komunikasi langsung, terutama saat koordinasi cepat diperlukan (HR2, 2025).
3. Hambatan Usia Perbedaan usia memengaruhi gaya komunikasi dan persepsi otoritas, sehingga pesan harus disesuaikan agar efektif (AD1, 2025; HR2, 2025).
4. Hambatan Budaya Perbedaan nilai, norma, dan kebiasaan antar karyawan dapat menimbulkan miskomunikasi, yang perlu diatasi dengan penyesuaian komunikasi (AD1, 2025; HR2, 2025).
5. Hambatan Bahasa Variasi istilah, kosa kata, dan latar belakang bahasa dapat menyebabkan salah tafsir pesan, terutama bagi karyawan dari daerah berbeda (AD1, 2025; HR2, 2025).
6. Hambatan Lingkungan dan Tekanan Kerja Beban kerja tinggi dan target yang ketat mengurangi fokus karyawan dalam menerima dan menyampaikan informasi, sehingga komunikasi harus lebih jelas saat kondisi sibuk (AD1, 2025; FN3, 2025).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Global Bestindo Jaya telah menerapkan strategi komunikasi yang beragam, termasuk disiplin yang konsisten, komunikasi vertikal dan horizontal, penghargaan karyawan, kegiatan pembentukan budaya, dan pemanfaatan WhatsApp. Namun, hambatan komunikasi tetap muncul

dari faktor individu, usia, budaya, bahasa, serta tekanan kerja, yang dapat memengaruhi efektivitas koordinasi dan operasional perusahaan.

## B. Pembahasan

PT Global Bestindo Jaya menerapkan berbagai strategi komunikasi organisasi yang berperan penting dalam kelancaran aktivitas kerja sehari-hari. Strategi-strategi ini terlihat efektif dalam menciptakan keteraturan kerja, memperlancar koordinasi, dan membangun hubungan harmonis antaranggota. Analisis menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan umumnya berjalan baik, meskipun beberapa aspek masih memerlukan perbaikan agar lebih optimal. Teori komunikasi organisasi hanya digunakan sebagai penguat untuk menjelaskan mengapa strategi yang diterapkan berpengaruh positif terhadap koordinasi, motivasi, dan budaya kerja

Salah satu strategi yang menonjol adalah disiplin kerja yang tegas dan adil. Aturan disiplin disampaikan melalui pengumuman tertulis maupun arahan langsung dari pimpinan. Analisis lapangan menunjukkan bahwa strategi ini diterapkan baik dan menciptakan keteraturan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, namun konsistensi penerapannya masih perlu diperkuat. Ketidakkonsistenan dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Hal ini mendukung teori fungsi instruksional komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya arahan yang jelas untuk memastikan tugas terlaksana sesuai tujuan Muspawi dkk., (2023).

Manajemen memberikan arahan, aturan, dan umpan balik kepada pekerja melalui komunikasi vertikal. Menurut hasil penelitian, pendekatan ini memudahkan semua orang untuk bekerja sama dan mengetahui tanggung jawab mereka. Namun, bawahan jarang memiliki suara dalam hal komunikasi vertikal karena seringkali bersifat satu arah. Hasil ini menyoroti perlunya keterlibatan timbal balik yang lebih besar yang sejalan dengan gagasan tentang lingkungan komunikasi yang menghargai keterbukaan dan mendengarkan pendapat orang lain Yuwarti, (2018) Pace & Faules, (2005).

Komunikasi horizontal juga diterapkan untuk membantu pertukaran informasi dan kolaborasi upaya baik di dalam maupun antar departemen Hasil menunjukkan bahwa metode ini secara efektif memungkinkan pertukaran pengetahuan yang terbuka dan adaptif meskipun beberapa kesalahpahaman tetap ada sebagai akibat dari komunikasi yang tidak jelas Temuan ini menekankan pentingnya penyampaian komunikasi yang tepat sesuai dengan gagasan alur komunikasi Muspawi dkk., (2023).

Karyawan berkinerja tinggi secara konsisten diberi insentif dan program penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka, Studi di bidang ini telah menunjukkan bahwa strategi ini meningkatkan moral dan rasa kebersamaan ketika kondisi insentif didefinisikan dengan baik. Bukti dari berbagai penelitian Sariani, (2019) Menunjukkan bahwa strategi ini sejalan dengan insentif perusahaan dan berperan dalam memengaruhi kebijakan..

Selain itu, budaya organisasi dan komunikasi informal dipupuk melalui kegiatan kolaboratif termasuk pelatihan pertemuan dan acara sosial. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam keberlanjutan implementasi hasil penelitian menunjukkan cukup baik bahwa kegiatan-kegiatan ini memang meningkatkan kebersamaan dan memperkuat hubungan antar anggota. Hasil ini memberikan kredibilitas pada hipotesis iklim komunikasi organisasi yang menurut Yuwarti (2018) dan Pace dan Faules (2005) menekankan pentingnya transparansi, kepercayaan, dan fokus pada tujuan kinerja tinggi.

Penggunaan aplikasi WhatsApp sebagai media komunikasi sehari-hari mempermudah penyampaian informasi dan koordinasi. Analisis menunjukkan strategi ini cepat dan praktis, namun pesan kompleks terkadang kurang jelas sehingga perlu dilengkapi penjelasan langsung. Strategi ini sesuai dengan prinsip strategi komunikasi modern yang memanfaatkan teknologi digital serta fungsi informasi dan instruksional Tanjung, Naldo, & Riza (2022).

Secara keseluruhan, strategi komunikasi PT Global Bestindo Jaya dapat dikategorikan sudah baik. Teori yang digunakan dalam pembahasan ini berfungsi sebagai penguat untuk menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan di lapangan sudah berjalan dengan baik. Strategi tersebut sejalan dengan prinsip komunikasi yang efektif dan mampu menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi secara aktif dan merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat Yuwarti (2018), Hal ini juga sejalan dengan Sariyani (2019) yang menjelaskan bahwa strategi komunikasi dalam organisasi dapat dilakukan melalui penerapan disiplin yang tegas dan adil, komunikasi vertikal dan horizontal yang berjalan dua arah, pemberian penghargaan atas kinerja, serta pembentukan budaya organisasi melalui kegiatan bersama.

Strategi-strategi tersebut membantu membangun suasana kerja yang positif dan mendorong keterlibatan anggota dalam organisasi. karena mendukung keteraturan kerja, koordinasi, motivasi karyawan, dan budaya organisasi yang harmonis. Namun, beberapa aspek seperti konsistensi disiplin dan keberlanjutan kegiatan bersama perlu diperkuat agar efektivitas strategi lebih optimal.

Di PT Global Bestindo Jaya, peneliti menemukan beberapa hambatan yang membuat proses komunikasi tidak berjalan secara optimal. Hambatan tersebut, baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan, sering kali menyulitkan karyawan dan atasan dalam berkomunikasi secara efektif serta bekerja sama dalam menjalankan proyek. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas komunikasi di dalam perusahaan, diperlukan upaya untuk mengenali dan memahami berbagai hambatan komunikasi yang ada Annah, Fitriawardhani, & Ekantoro (2024).

Sikap dan tindakan karyawan secara individu merupakan hambatan pribadi yang besar. Beberapa contoh hambatan ini termasuk tidak responsif terhadap komunikasi menunjukkan sedikit minat pada umpan balik dan tidak berusaha menjelaskan hal-hal yang tidak jelas. Kesalahpahaman dan kerusakan dalam komunikasi dua arah dapat terjadi akibat hambatan interpersonal ini yang menghalangi pekerja dan manajemen untuk berkomunikasi satu sama lain. Menurut

teori hambatan komunikasi organisasi Sharys (2022) salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas komunikasi internal adalah hambatan pribadi. Alasannya: Hal ini wajar karena hambatan-hambatan ini memang ada, namun beberapa pekerja berhasil mengatasinya.

Selain itu hambatan fisik juga ditemukan, terkait kondisi ruang kerja dan jarak antar karyawan yang membatasi komunikasi tatap muka. Karyawan cenderung mengandalkan media digital seperti WhatsApp untuk koordinasi. Meskipun media ini mempercepat penyampaian pesan komunikasi tertulis tidak selalu dapat menyampaikan maksud secara rinci terutama untuk pekerjaan yang memerlukan interaksi intensif, Hambatan fisik ini menurunkan kejelasan koordinasi kerja dan kerap menjadi penyebab miskomunikasi. Penilaiannya yaitu Cukup Baik, karena media digital membantu, namun keterbatasan tetap ada.

Faktor lain yang dapat menghambat komunikasi yang efektif adalah perbedaan usia. Pekerja yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman dan posisi yang lebih kuat, sedangkan pekerja yang lebih muda sering kali merasa kurang percaya diri untuk menyampaikan pendapat. Kondisi ini dapat memengaruhi kelancaran komunikasi di dalam organisasi. Namun, teori iklim komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Yuwarti (2018) serta Pace dan Faules (2005) menjelaskan bahwa hambatan tersebut dapat diminimalkan dengan membangun norma komunikasi yang terbuka dan inklusif. Penilaian terhadap kondisi ini tergolong baik, karena meskipun hambatan masih ada, perusahaan memiliki peluang untuk mengatasinya melalui pengelolaan komunikasi yang lebih efektif.

Rutinitas karyawan yang beragam, preferensi komunikasi, dan gaya interpersonal semuanya berkontribusi pada hambatan budaya. Jika anggota tidak toleran dan pengertian, hambatan ini dapat menyebabkan kesalahpahaman. Menurut laporan tersebut, hambatan budaya bukanlah faktor utama karena staf telah melakukan adaptasi. Meskipun demikian, harus ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan saling pengertian. Evaluasi Baik, karena hambatan dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif.

Hambatan bahasa lebih terlihat dalam komunikasi tertulis yang tidak memberikan penjelasan lebih lanjut. Kesalahpahaman dapat diperburuk oleh berbagai faktor termasuk suasana kerja yang sibuk, tingkat tekanan yang tinggi, hambatan bahasa, dan gaya penyampaian yang berbeda. Sebagai hambatan signifikan dalam strategi komunikasi, hambatan ini berdampak buruk pada disiplin kerja, komunikasi vertikal, dan koordinasi horizontal. Peringkatnya cukup baik karena dampaknya besar tetapi dapat dikurangi dengan informasi tambahan.

Kelelahan karyawan, perbedaan motivasi, dan karakter persepsi dan keengganan untuk berubah adalah beberapa hambatan lain yang telah disorot Jannah, Fitriawardhani, & Ekantoro, (2024). Penerimaan pesan dan efektivitas komunikasi sama-sama dipengaruhi oleh hambatan-hambatan ini oleh karena itu penting bagi metode komunikasi untuk mempertimbangkan motif dan pendekatan unik dari setiap orang.

Komunikasi langsung (tatap muka) maupun tidak langsung melalui media digital sama-sama memiliki peran penting dalam pelaksanaan rencana komunikasi

di PT Global Bestindo Jaya. Kedua bentuk komunikasi ini membantu memperkuat keteraturan kerja, koordinasi antarpegawai, motivasi staf, serta pembentukan budaya perusahaan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas komunikasi, seperti perbedaan usia, budaya, bahasa, dan kondisi lingkungan kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong adanya kebiasaan memberikan respons yang jelas dan tepat waktu terhadap setiap pesan, serta menumbuhkan budaya komunikasi yang terbuka, inklusif, dan responsif. Dengan adanya upaya perbaikan tersebut, efektivitas komunikasi diharapkan dapat terus meningkat dan pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik (Ndrawatya, Padhil, & Mukti (2024).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, PT Global Bestindo Jaya telah menerapkan strategi komunikasi organisasi yang tergolong baik. Strategi tersebut mencakup disiplin kerja, komunikasi vertikal dan horizontal, pemberian penghargaan, kegiatan kolaboratif, serta penggunaan WhatsApp sebagai media komunikasi utama. Implementasi strategi ini efektif dalam menjaga keteraturan kerja, memperlancar koordinasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan membentuk budaya kerja yang harmonis. Namun, efektivitas komunikasi belum sepenuhnya optimal akibat adanya hambatan komunikasi yang bersumber dari faktor pribadi, fisik, perbedaan usia, budaya, bahasa, dan tekanan kerja. Hambatan-hambatan ini dapat saling memengaruhi sehingga menyulitkan penyampaian pesan yang efektif. Oleh karena itu, upaya perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah memperkuat konsistensi penerapan disiplin kerja agar tercipta rasa keadilan serta mendorong komunikasi dua arah dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Pengelolaan media komunikasi juga perlu dioptimalkan, termasuk penggunaan WhatsApp yang dilengkapi komunikasi tatap muka untuk informasi yang kompleks, penyusunan pedoman komunikasi tertulis agar pesan lebih jelas dan mengurangi kesalahpahaman, serta pengaturan lingkungan kerja yang mendukung interaksi langsung untuk meminimalkan hambatan fisik. Selain itu, budaya komunikasi terbuka dan inklusif harus diperkuat dengan menghargai perbedaan usia dan latar belakang karyawan, melakukan kegiatan bersama secara rutin untuk mempererat hubungan kerja dan meningkatkan rasa kebersamaan, serta menyeragamkan pemahaman bahasa dan istilah kerja guna mengurangi hambatan komunikasi. Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan efektivitas komunikasi di PT Global Bestindo Jaya meningkat secara bertahap, sehingga mendukung keteraturan kerja, koordinasi yang lebih baik, motivasi karyawan, dan pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

## Daftar Pustaka

- Asri, Ispawati. 2022. "Strategi Komunikasi, Strategi Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja, Pustidkat Kementerian Agama." 27(3): 1-19.
- Asri, Ispawati, Widyaiswara Pustidkat, Tenaga Administrasi Kementerian, And Agama Ri. "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pustidkat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ri." *Universitas Persada Indonesia Y.A.I* (3): 267.
- Asriadi. 2020. "Komunikasi Efektif Dalam Organisasi." 2(1). [Http://journal.lainsinjai.ac.id/index.php/retorika](http://journal.lainsinjai.ac.id/index.php/retorika).
- Atmaja, Machhendra Setyo, Novianty Elizabeth Ayuna, And Ika Yuliasari. 2024. "Strategi Komunikasi Organisasi Dan Muhammadiyah Dalam Penanganan Pandemi Covid-19 Varian Omicron." *Komunika* 11(1): 1-9. Doi:10.22236/Komunika.V11i01.12881.
- Azka Rizqon Irawan. 2024. "Analisis Peran Komunikasi Dalam Pengaruhnya Terhadap: Kinerja, Produktivitas, Dan Penjualan." *Saber: Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi* 2(1): 328-40. Doi:10.59841/Saber.V2i1.896.
- Azwina, Diana, And Shahnaz Yusuf. 2020a. 3 *Jurnal Disrupsi Bisnis Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam-Jakarta Selatan*.
- Azwina, Diana, And Shahnaz Yusuf. 2020b. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapa Citramandiri, Radio Dalam - Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 3(1): 28-43.
- Bank Rakyat Indonesia. 2023. "Bank Rakyat Indonesia (Persero)." *Anonim* 1: 1-10. [Https://bri.co.id/tentang-bri](https://bri.co.id/tentang-bri).
- Batubara, Juliana. 2017. "Paradigma Penelitian Kualitatif Dan Filsafat Ilmu Pengetahuan Dalam Konseling." *Jurnal Fokus Konseling* 3(2): 95. Doi:10.26638/jfk.387.2099.
- Dianti. 2020. "Analisis Data Dalam Rancangan Penelitian Kualitatif." *Akademika* 18(1): 49-57. [Http://dx.doi.org/10.51881/jam.v18i1.188](http://dx.doi.org/10.51881/jam.v18i1.188).
- Fatmawati, Ira, And S Pd. "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi." *Jurnal Revorma* 2(2).
- Firdaus, Ade Juliani, Eka Syahfitri Fadilah Siregar, Tiara Pratiwi, And Dedi Sahputra. 2021. "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi." *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 3(2): 134-40. Doi:10.31289/Tabularasa.V3i2.637.
- Gandariyani, Titis. "Pendekatan Komunikasi Internal Dan Eksternal Public Relations: Analisis Strategis Dalam Komunikasi Organisasi." *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi* 7(2): 91-100. [Https://journal.unpak.ac.id/index.php/apik](https://journal.unpak.ac.id/index.php/apik).
- Gifari Sono, Moh. 2025. 3 *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science Peran Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Tim Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia*.
- Handa Astuti, Santi, Dalinur M Nur, Candra Darmawan, And Fakultas Dakwah Dan

- Komunikasi Uin Raden Fatah. 2019. "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin." *Jurnal Komunikasi Islam Dan Kehumasan (Jkpi)* 3(1).  
"Hasan Syahrizal 2023."
- Heluth, Jahrani, And La Jaali. 2020a. 25 Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.I Publik Stia Alazka Ambon 1) *Jahrani Heluth, Alumni Stia Alazka Ambon* 2). *La Jaali*.
- Heluth, Jahrani, And La Jaali. 2020b. "Fungsi Komunikasi Organisasi Pada Biro Umum Dan Humas Setda Provinsi Maluku." *Jurnal Hipotesa* 14(2): 25–43.
- Hidayat, Malik, Wiwik Pratiwi, And Tikkos Sitanggang. 2023. "Komunikasi Dalam Organisasi." *Kangmas: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat* 4(3): 113–16. Doi:10.37010/Kangmas.V4i3.1342.
- Ilhami, Muhammad Wahyu, Wiyanda Vera Nurfajriani, Arivan Mahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, And M Win Afghani. 2014. "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10(September): 826–33.
- Kadek Suryani, Ni, G Oka Warmana, Institut Desain, Bisnis Bali, Universitas Pembangunan, Nasional Veteran, And Jawa Timur. 2024. "Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." 4: 1–10.  
"Kartini (2024)."  
Komunikasi, Analisis Pengaruh, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap, Kinerja Karyawan, And Sahat Simbolon. "Volume 18 Nomor 1." [Http://Ejournal.Ust.Ac.Id/Index.Php/Jimb\\_Ekonomi](http://Ejournal.Ust.Ac.Id/Index.Php/Jimb_Ekonomi).
- "Leonardo (2024)."  
"Leonora Ferdinandus (2024)."
- Luh, Ni, And Putu Sariyani. 2019. "Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bhr Law Office." 4(2). [Http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Manajemen](http://Journal.Undiknas.Ac.Id/Index.Php/Manajemen).
- Luthfi Umamul Husna, And Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta." *Jurnal Bintang Manajemen* 2(2): 19–28. Doi:10.55606/Jubima.V2i2.3039.
- Mahrani, Desi Khairunisa, Dewi Puryanti, And Iain Pontianak. 2023. "Analisis Strategi Komunikasi Korporat Terhadap Keberhasilan Organisasi Dalam Manajemen Bisnis." *Jurnal Andromeda* 1(2).
- "Mawaddah Rahma Triana Hasibuan (2022)."  
Muhammad Randicha Hamandia. 2022. "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Rri Palembang." *J-Kis: Jurnal Komunikasi Islam* 3(1): 33–40. Doi:10.53429/J-Kis.V3i1.423.
- Muspawi, Mohamad, Dwi Aryati, Carmelira Angel Gulo, And Huswatun Hasanah. 2023. "Konsep Dasar Komunikasi Organisasi." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12(2): 58–66.
- "Nazmi Nabilah Putri 2023."  
Nina Adlini, Miza, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, And Sauda Julia Merliyana. 2022. *6 Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka*.
- Noor Jannah, Tira Fitriawardhani, And Julyanto Ekantoro. 2024. "Strategi

- Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Gangkruk Vape Shop Sidoarjo." *Journal Administrasi Publuk Dan Ilmu Komunikasi* 11(1): 75-82. Doi:10.55499/Intelektual.V11i1.1156.
- Nurhasanah, Sabrina, Lilis Nurlina, Unang Yunasaf, And Jl Raya Bandung-Sumedang. "Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis Strategi Komunikasi Efektif Untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Pedesaan Dalam Pembangunan Desa: Sebuah Kajian Literatur Effective Communication Strategies To Increase Rural Community Participation In Village Development: A Literature Review." 10(2): 2201-8.
- Perkebunan, Kepala Dinas, And Provinsi Papua. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析title." : 1-20.
- Putri, Nadhiyatul Aulia, Nazhir Hafni Muhtady, And Sentot Imam Wahjono. 2025. "Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial, Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja." *Management Department* 5: 149-53. <https://Embiss.Com/Index.Php/Embiss/Article/View/367>.
- Rachman, Andik. 2010. "Miss Communication." *Universitas Gundarma* 2(4): 178-85.
- Rahma Triana Hasibuan, Mawaddah, Anang Anas Azhar, And Zuhriah Zuhriah. 2022. "Strategi Komunikasi Pimpinan Camat Sei Lapan Kabupaten Langkat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19." *Telangke:Jurnal Telangke Ilmu Komunikasi* 4(2): 56-69. Doi:10.55542/Jiksohum.V4i2.407.
- "Rahman Dan Putri (2023)."
- Roma, D I, And S O C Coop. 2017. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析title." : 1-59.
- Romadona, Mia Rahma, And Sigit Setiawan. 2020. "Communication Of Organizations In Organizations Change's Phenomenon In Research And Development Institution." *Journal Pekommas* 5(1): 91. Doi:10.30818/Jpkm.2020.2050110.
- Ruhansih, Dea Siti. 2017. "Efektivitas Strategi Bimbingan Teistik Untuk Pengembangan Religiusitas Remaja (Penelitian Kuasi Eksperimen Terhadap Peserta Didik Kelas X Sma Nugraha Bandung Tahun Ajaran 2014/2015)." *Quanta: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 1(1): 1-10. Doi:10.22460/Q.V1i1p1-10.497.
- Safitri, Bela, And Nendi Sahrul Mujahid. 2024. "Komunikasi Efektif Dalam Organisasi." *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* 1(3): 309-16. Doi:10.59996/Cendib.V1i3.318.
- Sari, Maya, Iain Fattahul Muluk, Kota Jayapura, And Provinsi Papua. 2021. "Peran Komunikasi Dalam Budaya Organisasi." *Jurnal Juitik* 1(2): 1-9. [Http://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Juitik](http://Journal.Sinov.Id/Index.Php/Juitik).
- Sariani, Ni Luh Putu. 2020. "Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bhr Law Office." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2(2): 115. Doi:10.38043/Jimb.V2i2.2313.
- "Sidik Purnomo (2022)."
- Soeyono, Dkk. 2018. "Legenda Ki Ageng Minak Sopal." *Jurnal Fokus Konseling* 3(2): 95-107.
- Subekti, Komarudin, And Ahmad Toni. 2021. 4 *Jurnal Ilmu Komunikasi Fungsi*

- Komunikasi Dalam Organisasi Melalui Grup Percakapan Whatsapp Civitas Academica Fakultas Psikologi Universitas Pancasila.*  
[Http://Ejournal.Upnvj.Ac.Id/Index.Php/Jep/Index](http://Ejournal.Upnvj.Ac.Id/Index.Php/Jep/Index).
- Syafnita. 2020. "Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurnal Ekonomi Dan Bisnis." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 4(2): 273–84.
- Tanjung, Annisyah Mayang Sari, Jufri Naldo, And Faisal Riza. 2022. "Strategi Komunikasi Radio Republik Indonesia (Rri) Kota Sibolga Dalam Meningkatkan Eksistensi Minat Pendengar." *Jurnal Ilmu Sosial* 1(10): 951–58.
- Titis Gandariani. 2023. "Pendekatan Komunikasi Internal Dan Eksternal Public Relations: Analisis Strategis Dalam Komunikasi Organisasi." *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi* 7(2): 91–100.  
[Https://Journal.Unpak.Ac.Id/Index.Php/Apik](https://Journal.Unpak.Ac.Id/Index.Php/Apik).
- Vera Nurfajriani, Wiyanda, Muhammad Wahyu Ilhami, Arivan Mahendra, Rusdy Abdullah Sirodj, Win Afgani, Universitas Islam Negeri, Raden Fatah, And Palembang Abstract. 2024. "Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10(17): 826–33.  
Doi:10.5281/Zenodo.13929272.
- Wahyuni, Nurul Tri. 2020. "Analisis Komunikasi Organisasi Di Kidz Station Bandung." *Komversal: Jurnal Komunikasi Universal* 6: 149–67.  
Doi:10.38204/Komversal.V6i2.503.
- Wartini, Sri. 2016. "Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 6(1): 64. Doi:10.29244/Jmo.6.1.64-73.