



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 4, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/09/2024  
 Reviewed : 07/10/2024  
 Accepted : 13/10/2024  
 Published : 21/10/2024

Aprinawati<sup>1</sup>  
 Enzelika Hutasoit<sup>2</sup>  
 Febri Milano<sup>3</sup>  
 Khairur Rahma<sup>4</sup>  
 Siti Fauziah<sup>5</sup>  
 Imamul Khaira<sup>6</sup>

## OPTIMALISASI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR PT DWI INDAH

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana komunikasi internal berkontribusi pada peningkatan produktivitas kinerja karyawan khususnya di PT Dwi Indah, yang merupakan sebuah perusahaan distributor plastik nasional. Penelitian ini membantu untuk memberikan rekomendasi atau wawasan terkait komunikasi internal perusahaan, karena pada jurnal sebelumnya tidak dijelaskan atau kurang memberikan rekomendasi untuk meningkatkan komunikasi internal pada perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan pendekatan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu orang berkomunikasi dengan lebih baik, meningkatkan semangat mereka untuk bekerja, dan mengurangi masalah disiplin kerja seperti keterlambatan. Penelitian ini juga memberikan saran praktis tentang cara meningkatkan budaya komunikasi terbuka dan mengatur pelatihan komunikasi yang terorganisir. Akibatnya, penelitian ini tidak hanya menambah literatur tentang komunikasi internal, tetapi juga memberikan wawasan kepada manajemen tentang cara meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di era global.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Komunikasi Internal, Efektifitas Komunikasi

### Abstract

The purpose of this study is to evaluate how internal communication contributes to improving employee performance productivity especially at PT Dwi Indah, which is a national plastic distributor company. This research helps to provide recommendations or insights related to the company's internal communication, because the previous journal did not explain or provide less recommendations to improve internal communication in the company. This research was conducted using qualitative method and literature study approach. The results show that effective communication can help people communicate better, increase their enthusiasm for work, and reduce work discipline problems such as tardiness. The research also provides practical advice on how to improve the culture of open communication and organize organized communication training. As a result, this research not only adds to the literature on internal communication, but also provides management with insights on how to improve the productivity and competitiveness of companies in the global era.

**Keywords:** Communication, Internal Communication, Communication Effectiveness

### PENDAHULUAN

Komunikasi sering diartikan sebagai pertukaran ide atau hubungan antara orang, individu, dan kelompok. Komunikasi manusia adalah proses pembentukan makna antara dua orang atau lebih. Dari pernyataan tersebut komunikasi dikaitkan dengan makna yang dapat dicapai antara pihak-pihak yang berkomunikasi (Asriadi, 2020). Komunikasi merupakan suatu hal yang paling penting dan berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia, Interaksi kita dengan individu, baik yang dekat maupun jauh, baik yang masih hidup maupun yang telah tiada, melibatkan

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Manajemen, Universitas Negeri Medan

email: aprinawati@unimed.ac.id<sup>1</sup>, enzelikahutasoit@gmail.com<sup>2</sup>, febrimilanosagala@gmail.com<sup>3</sup>, khairurrahmahazzahra@gmail.com<sup>4</sup>, sitifauziah3567@gmail.com<sup>5</sup>, imamulkhaira@unimed.ac.id<sup>6</sup>

pertukaran pesan yang kompleks. Komunikasi ini menjadi landasan kehidupan kita, menghubungkan kita dengan dunia dan sesama manusia. Oleh karena itu, komunikasi layak mendapat perhatian yang serius dan mendalam (Syaroh & Lubis, 2020). Komunikasi merupakan fondasi interaksi manusia. Dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari hubungan pribadi hingga lingkungan profesional, komunikasi yang efektif sangat krusial. Melalui komunikasi, kita dapat membangun hubungan yang kuat, bekerja sama secara produktif, mengatasi masalah dengan bijaksana, memengaruhi orang lain, memperluas pengetahuan, dan mengembangkan diri. Singkatnya, komunikasi adalah alat yang ampuh untuk mencapai tujuan, baik itu dalam skala kecil maupun besar.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi internal. Kemampuan menjalin komunikasi internal perusahaan sangat penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi internal yang baik memerlukan komunikasi yang efektif antara rekan kerja dengan atasan atau manajer perusahaan/organisasi. Maka tidak mengherankan jika karyawan mulai terlibat dalam percakapan di tempat kerja yang mendorong peningkatan organisasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Arung & Sari, 2022). Komunikasi internal perusahaan atau organisasi merupakan proses komunikasi yang berlangsung di dalam kantor dan hanya melibatkan orang-orang yang merupakan bagian internal perusahaan atau organisasi kantor. Komunikasi internal yang terbuka sangat penting untuk menyelesaikan dan mengkomunikasikan suatu tugas agar pekerjaan berjalan lancar serta meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja (Wahyuningsih, 2019).

Penelitian ini berfokus pada PT Dwi Indah, sebuah perusahaan distributor plastik nasional, yang menghadapi tantangan dalam mengelola aspek tersebut. Komunikasi yang baik memungkinkan aliran informasi yang lancar antara manajemen dan karyawan, serta antar departemen. Pada PT. Dwi Indah, menurut divisi HRD mereka masalah disiplin kerja yang sering terjadi yaitu masalah kehadiran dan keterlambatan pegawainya. divisi HRD telah menggunakan solusi, salah satunya ialah menindak karyawan yang terlambat dengan denda. Namun pada penelitian ini kami hanya berfokus pada komunikasi internal perusahaan PT. Dwi Indah (Anggoro KR et al., 2022).

Dengan demikian maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan praktis bagi manajemen dalam mengatasi tantangan komunikasi yang ada. Hasil penelitian ini tidak hanya akan memperkaya literatur yang ada tentang komunikasi internal dan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan aliran informasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, penelitian ini juga relevan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui pengelolaan komunikasi yang lebih baik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dengan tujuan memahami bagaimana optimalisasi komunikasi internal dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT Dwi Indah. Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai jurnal ilmiah, artikel akademik, buku, dan laporan literatur terkait yang membahas strategi komunikasi internal yang efektif, terutama yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan. Jurnal-jurnal tersebut dijadikan sebagai patokan untuk mengidentifikasi strategi komunikasi yang paling relevan dan efektif bagi PT Dwi Indah. Kriteria literatur yang penelitian ini gunakan antara lain jurnal ilmiah, artikel akademik, buku yang membahas teori komunikasi internal, studi kasus dari perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi komunikasi dan lain sebagainya. Data yang sudah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik, yang di mana peneliti mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan optimalisasi komunikasi internal. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat ditemukannya strategi komunikasi internal yang paling efektif untuk diimplementasikan di PT Dwi Indah, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya secara signifikan melalui komunikasi yang lebih optimal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Antara Komunikasi Internal Dan Produktivitas Karyawan

Sangat penting bahwa ada hubungan antara produktivitas karyawan dan kualitas komunikasi internal karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh kualitas komunikasi internal, yang ditentukan oleh frekuensi dan intensitasnya. Komunikasi yang baik dalam organisasi memberikan informasi tentang kebijakan dan perubahan dengan cara yang jelas dan tepat waktu, yang membuat karyawan merasa dihargai. Karyawan dapat bekerja sama lebih baik dan lebih produktif dengan komunikasi yang efektif (Budi, M. A. S., & Miska, L. 2021).

Meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerja memerlukan komunikasi internal yang efektif. Kualitas komunikasi internal dalam suatu organisasi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, menurut tinjauan literatur. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya membantu karyawan memahami tujuan dan harapan organisasi mereka, namun juga menumbuhkan lingkungan kerja positif yang mendorong keterlibatan dan kolaborasi. Sebagai ilustrasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketika komunikasi internal dilakukan dengan baik, karyawan merasa lebih dihargai dan terikat, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk bekerja, dan mengurangi tingkat kesalahan dan kecacauan yang dapat merusak efisiensi. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan lugas memberdayakan masukan yang bermanfaat, yang penting untuk peningkatan dan pengembangan berkelanjutan, sehingga menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada produktivitas operasional dan mencapai hasil yang jauh lebih baik dalam jangka panjang (Pratama et al., 2021)

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan umpan balik yang membangun dan mengakui prestasi karyawan sehingga membuat mereka merasa dihargai. Karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai melalui komunikasi yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan loyalitas yang lebih besar dan turnover yang lebih rendah. Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan mempunyai kesempatan untuk mengungkapkan pemikiran dan kekhawatirannya. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu karyawan memahami tujuan dan harapan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif, berkontribusi terhadap tujuan perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Ahmad Mukhtar, Ardan Saputra, Muh. Zali, 2024)

Peran komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, terutama dalam mengurangi kesalahpahaman. Komunikasi yang jelas dan terstruktur membantu anggota tim memahami informasi dengan benar dan meminimalkan risiko kesalahpahaman. Selain itu, komunikasi yang efektif meningkatkan koordinasi antar individu atau tim dengan memfasilitasi pertukaran informasi yang cepat dan akurat dan memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam suatu proyek dan Menciptakan efek sinergis dalam pelaksanaan proyek. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide dan perspektif, sehingga mempercepat pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan terjadinya diskusi konstruktif dan memberikan akses lebih cepat terhadap informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan tepat waktu (Haidar et al., 2022).

### 2. Peran Komunikasi dalam Membentuk Budaya Disiplin

Komunikasi yang efektif sangatlah berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya disiplin di tempat kerja khususnya untuk PT Dwi Indah. Dengan komunikasi yang baik, informasi mengenai tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja akan tersampaikan dengan jelas kepada karyawan untuk mengurangi potensi kesalahpahaman dan kebingungan. Ketika karyawan menerima informasi yang tepat secara konsisten, mereka akan lebih mampu memenuhi tanggung jawab mereka dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Komunikasi internal yang efektif juga bermanfaat bagi karyawan untuk menyuarakan permasalahan atau memberikan saran, sehingga akan mengurangi potensi konflik dan untuk

memperbaiki prosedur kerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya (Asri, 2022). Secara keseluruhan, penerapan komunikasi internal yang baik akan memperkuat rasa tanggung jawab karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Dwi Indah secara keseluruhan.

Selain itu, pesan-pesan yang disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi juga berdampak terhadap perilaku karyawan terkait disiplin kerja. Komunikasi yang efektif pada PT Dwi Indah baik lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi akan mempengaruhi pertukaran informasi yang jelas dan tepat. Ketika informasi disampaikan dengan baik, karyawan dapat memahami tanggung jawab terkait dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih memungkinkan untuk mematuhi peraturan dan standar yang telah ditetapkan (Rahmadewi & Wolor, 2024).

Kepemimpinan dalam PT Dwi Indah juga akan memainkan peran yang penting dalam mengkomunikasikan nilai-nilai disiplin dan harapan kinerja dalam budaya organisasi PT Dwi Indah. Seorang pemimpin yang memiliki nilai yang jelas tentang visi dan misi organisasi dapat mempengaruhi cara nilai-nilai tersebut disebarluaskan dan diterima oleh seluruh anggota tim. Dengan memberikan contoh yang konsisten dan menyebarluaskan standar disiplin kerja, pemimpin dapat menetapkan tolak ukur bagi bawahannya, serta menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan diberdayakan untuk mematuhi nilai-nilai tersebut (Trioctavia & Mukzam, 2016). Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya menetapkan arah tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai disiplin dan harapan kinerja dapat diterapkan secara konsisten di seluruh bagian organisasi PT Dwi Indah.

### **3. Strategi Optimalisasi Komunikasi Internal**

Strategi untuk mengoptimalkan komunikasi internal sangat penting bagi bisnis karena dapat meningkatkan efisiensi, keterlibatan karyawan, dan kepuasan pelanggan. Komunikasi yang efektif memastikan informasi tersampaikan dengan jelas dan cepat, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan duplikasi upaya. Karyawan menjadi lebih terlibat dan termotivasi ketika mereka mengetahui apa yang terjadi di perusahaan dan dapat memberikan umpan balik langsung. Hal ini juga dapat membantu mencegah konflik dan stres di tempat kerja serta menciptakan lingkungan yang lebih harmonis. Selain itu, komunikasi yang baik mendorong perubahan dan inovasi dengan memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan peran mereka.

Mengatasi hambatan komunikasi dan meningkatkan efektivitas komunikasi internal dalam organisasi adalah aspek penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan literatur dan penelitian dari beberapa sumber :

- a. keterampilan interpersonal dan pelatihan komunikasi dapat memperbaiki komunikasi internal dalam institusi keuangan. Menunjukkan bahwa keterampilan tersebut membantu dalam mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan interaksi yang efektif antar karyawan (Aditya, R., & Putra, W. 2022).
- b. Penggunaan teknologi informasi juga penting, menggunakan platform komunikasi terpadu seperti Microsoft Teams dan Slack, serta sistem informasi manajemen (SIM) yang efektif yang mempercepat arus informasi dan memastikan komunikasi yang konsisten (Pratama & Mulyani, 2019; Wijaya & Nugroho, 2020).
- c. Selain itu, perbaikan struktur dan prosedur komunikasi dengan menetapkan saluran komunikasi yang jelas dan menyiapkan prosedur operasional standar akan mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi (Santosa & Wulandari, 2021).
- d. Membangun budaya organisasi yang kolaboratif dengan menciptakan budaya terbuka dan menghargai keberagaman gaya komunikasi, sehingga memperkuat kepercayaan dan kolaborasi tim (Lestari & Prabowo, 2019; Rahman & Yuliana, 2020).
- e. Evaluasi dan umpan balik secara berkala penting untuk mengidentifikasi masalah dan menyesuaikan strategi komunikasi untuk menjaga efektivitas (Fitriani & Nasution, 2021).

Pemilihan Strategi Yang Tepat Berdasarkan Karakteristik PT Dwi Indah, Seperti Ukuran Perusahaan, Budaya Organisasi, dan Struktur :

- a. Pemilihan strategi yang tepat untuk PT Dwi Indah bergantung pada karakteristik spesifik perusahaan: ukuran, budaya organisasi, dan struktur organisasi. Tergantung besar atau kecilnya perusahaan, PT Dwi Indah harus memilih strategi yang sesuai dengan kemampuan

dan sumber daya yang tersedia. Perusahaan besar dapat memanfaatkan strategi diversifikasi produk dan perluasan pasar untuk memanfaatkan skala ekonomi untuk memasuki pasar baru dan mengembangkan lini produk yang berbeda (Ridwan & Priyanto, 2023). Sebaliknya, usaha kecil sebaiknya berfokus pada ceruk pasar dan diferensiasi produk sehingga mereka dapat bersaing secara efektif dengan sumber daya yang terbatas.

- b. Budaya organisasi juga berperan penting dalam menentukan strategi yang tepat. Jika PT Dwi Indah memiliki budaya inovatif, maka PT Dwi Indah harus memanfaatkan kreativitas karyawannya untuk memperkenalkan produk dan teknologi baru serta menerapkan strategi inovasi berkelanjutan dan pengembangan produk baru. Namun ketika budaya organisasi lebih stabil dan tradisional, strategi yang fokus pada peningkatan efisiensi operasional dan menjaga stabilitas pasar lebih tepat (Ridwan & Priyanto, 2023). Hal ini untuk mendukung budaya yang mendukung proses terstruktur dan risiko yang dikelola dengan baik.
- c. Selain itu, struktur organisasi mempengaruhi bagaimana strategi diterapkan. Struktur terpusat memastikan bahwa keputusan strategis dibuat secara konsisten di tingkat manajemen puncak, memungkinkan pelaksanaan strategi terintegrasi dan kontrol yang ketat secara efektif. Namun, jika PT Dwi Indah telah mengadopsi struktur desentralisasi dengan otonomi yang lebih besar bagi unit-unit bisnis, maka strategi yang memungkinkan adaptasi lokal dan penguatan divisi akan memungkinkan divisi-divisi tersebut mengambil keputusan berdasarkan kebutuhan pasar lokal dan merespon perubahan lebih cepat (Ridwan & Priyanto, 2023).

Rekomendasi Spesifik Mengenai Strategi Yang Dapat Diterapkan di PT Dwi Indah:

1. Menerapkan platform komunikasi terpadu, seperti Google Workspace dan Microsoft Teams. Karena PT Dwi Indah merupakan perusahaan yang relatif besar, maka diperlukan sistem komunikasi yang efisien untuk mengatur arus informasi antar departemen yang berbeda. Platform seperti Google Workspace dan Microsoft Teams memungkinkan komunikasi real-time, kolaborasi berbasis cloud, dan integrasi dengan berbagai aplikasi produktivitas. Hal ini membantu mengatasi hambatan komunikasi yang disebabkan oleh penyebaran informasi melalui berbagai saluran dan meningkatkan koordinasi antar tim (Liem, 2021).
2. Meningkatkan keterampilan komunikasi melalui pelatihan keterampilan komunikasi bagi karyawan di semua tingkatan. Jika PT Dwi Indah memiliki budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan, maka pelaksanaan pelatihan komunikasi akan sangat bermanfaat. Pelatihan ini dapat mencakup komunikasi interpersonal, mendengarkan secara aktif, dan presentasi yang efektif. Pelatihan terstruktur membantu karyawan menyampaikan pesan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan kerja. Program pelatihan ini juga harus mencakup simulasi situasi dunia nyata untuk memastikan penerapan praktis (Hendrawan, 2022).
3. Memperkuat budaya komunikasi terbuka. Menyelenggarakan forum terbuka dan sesi tanya jawab secara berkala. Jika PT Dwi Indah memiliki budaya terbuka, komunikasi internal akan ditingkatkan dengan adanya forum terbuka dan sesi tanya jawab. Kegiatan ini memungkinkan manajemen untuk mengkomunikasikan informasi penting dan mendengar masukan karyawan secara langsung. Hal ini membantu membangun kepercayaan dan memungkinkan semua anggota tim merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan (Siregar, 2021).
4. Menggunakan alat manajemen proyek. Menerapkan alat manajemen proyek seperti Asana dan Trello. Untuk struktur organisasi yang berpotensi kompleks, alat manajemen proyek seperti Asana dan Trello dapat membantu Anda mengelola proyek dengan cara yang lebih terstruktur. Alat ini memudahkan untuk memantau kemajuan proyek, menetapkan tugas, dan berkomunikasi dengan tim Anda dalam satu platform. Hal ini mengurangi kesalahan dan meningkatkan transparansi dalam pelaksanaan proyek. Alat ini juga membantu tim menyelaraskan tugas dan tenggat waktu dengan lebih baik (Purnomo, 2022).
5. Buat Rencana Komunikasi Krisis. Kembangkan dan uji rencana komunikasi krisis secara teratur. PT Dwi Indah harus memiliki rencana komunikasi krisis yang jelas untuk menghadapi keadaan darurat dan perubahan besar. Rencana ini harus mencakup protokol komunikasi, tanggung jawab, dan saluran untuk mengirimkan informasi. Menguji rencana ini secara rutin dan melakukan simulasi krisis akan memastikan bahwa semua pihak

mengetahui cara merespons dan berkomunikasi dengan cepat dan efektif dalam situasi krisis (Setiawan, 2021).

## SIMPULAN

Komunikasi internal yang efektif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan khususnya pada PT Dwi Indah. komunikasi yang efektif tidak hanya membantu karyawan memahami tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Komunikasi internal yang baik sangat memengaruhi kinerja karyawan; karyawan yang merasa dihargai dan terlibat cenderung lebih termotivasi dan setia kepada perusahaan. Karyawan merasa dihargai karena memiliki komunikasi yang jelas dan tepat waktu, yang menghasilkan peningkatan produktivitas. Ada beberapa cara untuk meningkatkan komunikasi internal, seperti memberikan pelatihan komunikasi, menciptakan lingkungan yang terbuka untuk berbicara, dan menggunakan alat manajemen proyek. Dengan mengoptimalkan komunikasi internal, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Hal ini sangat penting untuk menghadapi tantangan dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini. PT Dwi Indah dapat mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan daya saingnya di pasar dengan mengikuti rekomendasi yang diberikan.

## SARAN

Penulis menyarankan untuk memberikan pelatihan keterampilan komunikasi terstruktur bagi karyawan di semua tingkatan, perusahaan perlu membangun budaya komunikasi terbuka dengan mengadakan forum terbuka dan sesi tanya jawab secara rutin, penggunaan alat manajemen proyek seperti Asana atau Trello dapat meningkatkan koordinasi tugas dan komunikasi tim. Terakhir, penting untuk mengembangkan dan menguji rencana komunikasi krisis secara berkala. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT Dwi Indah dapat meningkatkan aliran informasi, keterlibatan karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan, sehingga memperkuat posisinya dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mukhtar, Ardan Saputra, Muh. Zali, N. B. U. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: *Journal of International Multidisciplinary Research Mengungkap*, 2, 10–19.
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Tannady, H., Irdiana, S., Leuhery, F., & Burhanuddin, B. (2022). Analisis Peran Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Plastik Nasional. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 176–186. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4639>
- Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). *Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik*. 1(2), 350–355.
- Asri, I. (2022). *Strategi komunikasi organisasi dalam membangun semangat kerja pegawai pusdiklat tenaga administrasi kementerian agama ri*. XXVII(3), 267–285.
- Asriadi. (2020). Komunikasi efektif dalam organisasi. *Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50.
- Haidar, R., Kadiri, U. I., Muttaqien, Z., Kadiri, U. I., Dewi, A. S., & Kadiri, U. I. (2022). *Pengaruh komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada ud. kondang roso*. 1(3), 1–17.
- Pratama, R. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Riau, U. I. (2021). *Pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. lutvindo wijaya perkasa pekanbaru*.
- Rahmadewi, M., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Etos Kerja , Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 204–222.
- Syaroh, M., & Lubis, I. (2020). Komunikasi Antarpribadi Guru Dan Siswa Dalam Mencegah Kenakalan Remaja. *Jurnal Network Media*, Vol: 3 No.(1), 95–101.
- Wahyuningsih, D. H. (2019). Peran Komunikasi Internal Organisasi dalam Mendukung Kinerja (Study Kasus di Internal Bagian Humas Pemerintah Kota Surakarta). *Solidaritas: Jurnal*

- Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 1–18.
- Aditya, R., & Putra, W.(2022). Peran Keterampilan Interpersonal dalam Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Internal pada Institusi Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22(1), 45-60
- Pratama, A., & Mulyani, M. (2019). "Peran Platform Komunikasi Terintegrasi dalam Efektivitas Komunikasi Internal." *Jurnal Sistem Informasi*, 12(1), 89-102.
- Wijaya, B., & Nugroho, H. (2020). "Implementasi Sistem Informasi Manajemen untuk Peningkatan Komunikasi Internal." *Jurnal Teknologi Informasi*, 15(2), 201-214.
- Santosa, T., & Wulandari, R. (2021). "Prosedur Standar Operasional dalam Komunikasi Internal." *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(2), 78-91.1(3), 143-158.
- Lestari, S., & Prabowo, A. (2019). "Budaya Organisasi yang Mendukung Keterbukaan dan Transparansi." *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 10(1), 32-45.
- Rahman, A., & Yuliana, N. (2020). "Menghargai Keanekaragaman dalam Komunikasi Tim." *Jurnal Manajemen Multikultural*, 8(2), 59-72.
- Fitriani, L., & Nasution, M. (2021). "Pengaruh Umpan Balik Berkala terhadap Peningkatan Proses Komunikasi." *Jurnal Kinerja Organisasi*, 13(1), 101-114.
- Ridwan, H. M., & Priyanto, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2).
- Liem, W. (2021). Peran Teknologi dalam Komunikasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 14 No. 2, hlm. 45-60.
- Hendrawan, M. (2022). Pengembangan Kompetensi Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, Vol. 18 No. 1, hlm. 32-47.
- Siregar, R. (2021). Penerapan Budaya Komunikasi Terbuka dalam Perusahaan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Vol. 10 No. 3, hlm. 58-73.
- Purnomo, A. (2022). Efektivitas Alat Manajemen Proyek dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen*, Vol. 13 No. 4, hlm. 75-90.
- Setiawan, B. (2021). Manajemen Krisis dan Komunikasi Darurat. *Jurnal Manajemen Risiko*, Vol. 8 No. 2, hlm. 102-118.