

STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK UNGGUL LP3M

Ester Hervina Sihombing

Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M

Email: estersihombing75@yahoo.co.id

ABSTRAK – Komunikasi internal yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, termasuk di institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi internal yang diterapkan di Politeknik Unggul LP3M serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi internal yang diterapkan di Politeknik Unggul LP3M meliputi penggunaan media komunikasi digital seperti email dan WhatsApp, pelaksanaan rapat koordinasi berkala, penerapan kebijakan komunikasi terbuka, serta pelatihan dan workshop komunikasi. Strategi ini terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan koordinasi kerja, efisiensi, motivasi, serta kepuasan karyawan. Namun, terdapat beberapa kendala seperti kurangnya respons cepat dalam komunikasi digital, perbedaan pemahaman terhadap informasi, dan kurangnya sosialisasi terkait perubahan kebijakan. Untuk mengoptimalkan strategi komunikasi internal, penelitian ini merekomendasikan pemanfaatan teknologi komunikasi yang lebih terintegrasi, peningkatan sosialisasi kebijakan, serta penguatan budaya komunikasi terbuka dalam lingkungan kerja. Dengan komunikasi internal yang efektif, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat berkontribusi lebih optimal dalam pencapaian tujuan institusi.
Kata Kunci: Komunikasi Internal, Strategi Komunikasi, Kinerja Karyawan, Politeknik Unggul LP3M.

***ABSTRACT** - Effective internal communication has an important role in improving employee performance in an organization, including in higher education institutions. This research aims to analyze the internal communication strategy implemented at Politeknik Unggul LP3M and its impact on employee performance. This research uses a qualitative descriptive method, with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results showed that the internal communication strategies implemented at Politeknik Unggul LP3M include the use of digital communication media such as email and WhatsApp, the implementation of periodic coordination meetings, the implementation of open communication policies, and communication training and workshops. This strategy is proven to have a positive impact on improving work coordination, efficiency, motivation, and employee satisfaction. However, there are some obstacles such as the lack of quick response in digital communication, differences in understanding of information, and lack of socialization related to policy changes. To optimize internal communication strategies, this study recommends the use of more*

integrated communication technology, increased socialization of policies, and strengthening the culture of open communication in the work environment. With effective internal communication, it is expected that employee performance will increase and can contribute more optimally in achieving institutional goals.

Keywords: Internal Communication, Communication Strategy, Employee Performance, LP3M Superior Polytechnic.

PENDAHULUAN

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan. Politeknik Unggul LP3M sebagai institusi pendidikan tinggi membutuhkan strategi komunikasi internal yang efektif agar seluruh informasi dapat tersampaikan dengan baik, sehingga dapat mendukung kinerja dosen, tenaga kependidikan, dan seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam dunia kerja yang dinamis, komunikasi internal yang baik akan membantu organisasi dalam meningkatkan koordinasi antar departemen, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun budaya kerja yang lebih positif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan ketidakjelasan informasi, konflik internal, dan menurunkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi.

Berbagai strategi komunikasi internal dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti penggunaan teknologi komunikasi, pertemuan rutin, umpan balik yang konstruktif, serta keterbukaan informasi antara pimpinan dan staf. Penelitian ini akan menganalisis strategi komunikasi internal yang diterapkan di Politeknik Unggul LP3M serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis strategi komunikasi internal yang diterapkan di Politeknik Unggul LP3M serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih agar dapat menggali informasi secara mendalam mengenai proses komunikasi internal, tantangan yang dihadapi, serta solusi yang dapat diterapkan.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Politeknik Unggul LP3M, yang merupakan institusi pendidikan tinggi. Subjek penelitian meliputi:

1. Pimpinan (Direktur, Wakil Direktur, dan Ketua Program Studi) sebagai pengambil kebijakan dalam komunikasi internal.
2. Dosen dan tenaga kependidikan, yang menjadi penerima dan pelaksana informasi dalam lingkungan kerja.
3. Staf administrasi, yang berperan dalam mengelola dan menyampaikan informasi di lingkungan Politeknik Unggul LP3M.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang komprehensif, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)
Dilakukan dengan pimpinan, dosen, dan staf untuk mengetahui strategi komunikasi internal yang diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. Observasi
Mengamati pola komunikasi internal di Politeknik Unggul LP3M, seperti rapat koordinasi, penggunaan media komunikasi, serta interaksi antar karyawan.
3. Dokumentasi
Mengumpulkan data berupa dokumen kebijakan komunikasi internal, laporan kegiatan, dan media komunikasi yang digunakan dalam institusi.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data: Menyaring dan memilih data yang relevan dengan penelitian.
2. Penyajian Data: Menyusun data dalam bentuk deskripsi naratif untuk memudahkan pemahaman.
3. Penarikan Kesimpulan: Menginterpretasikan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan serta mengaitkannya dengan teori yang relevan.

Validitas Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu:

- Triangulasi Sumber: Membandingkan data dari berbagai narasumber (pimpinan, dosen, dan staf).
- Triangulasi Metode: Memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politeknik Unggul LP3M merupakan institusi pendidikan tinggi yang memiliki berbagai program studi yaitu D4 Akuntansi Perpajakan, D3 Akuntansi, D3 Manajemen Pemasaran dan D3 Manajemen Informatika dan tenaga pendidik serta kependidikan yang bertugas dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagai organisasi akademik, efektivitas komunikasi internal menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal koordinasi kerja, pelaksanaan tugas administratif, maupun interaksi antara pimpinan dan staf. Strategi Komunikasi Internal yang Diterapkan Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terdapat beberapa strategi komunikasi internal yang diterapkan di Politeknik Unggul LP3M untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Penggunaan Media Komunikasi Internal
 - a. Politeknik menggunakan berbagai media komunikasi seperti email, grup WhatsApp, dan papan pengumuman sebagai sarana penyebaran informasi resmi.
 - b. Sistem informasi akademik juga digunakan untuk menyampaikan informasi administratif kepada dosen dan tenaga kependidikan.
2. Rapat Koordinasi Berkala
 - a. Rapat koordinasi dilakukan secara rutin untuk memastikan sinkronisasi antar unit kerja.
 - b. Rapat bulanan pimpinan dengan kepala bagian dan staf bertujuan untuk mengevaluasi kinerja serta menyampaikan kebijakan terbaru.
3. Komunikasi Terbuka dan Feedback Karyawan

- a. Pimpinan menerapkan kebijakan keterbukaan dalam komunikasi dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan dan kendala yang dihadapi.
 - b. Feedback diberikan melalui sesi diskusi, kuesioner kepuasan kerja, serta forum komunikasi internal.
4. Pelatihan dan Workshop Komunikasi
- a. Karyawan diberikan pelatihan terkait komunikasi efektif dan kerja sama tim untuk meningkatkan keterampilan dalam menyampaikan informasi.
 - b. Pelatihan ini juga mencakup penggunaan teknologi dalam komunikasi kerja.

Dampak Strategi Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, strategi komunikasi internal yang diterapkan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, antara lain:

- Meningkatkan Koordinasi dan Efisiensi Kerja
Komunikasi yang efektif membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.
- Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja
Karyawan merasa lebih dihargai dan didengar, yang berdampak pada peningkatan motivasi kerja.
- Mengurangi Kesalahpahaman dan Konflik Internal
Dengan komunikasi yang terbuka, kesalahpahaman dapat diminimalkan, sehingga mengurangi potensi konflik antar karyawan.
- Meningkatkan Kualitas Layanan Akademik
Koordinasi yang baik antara dosen, staf administrasi, dan pimpinan berdampak pada peningkatan kualitas layanan bagi mahasiswa.

Kendala dalam Komunikasi Internal

Meskipun strategi komunikasi internal telah diterapkan, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, yaitu:

1. Kurangnya Respon Cepat dalam Komunikasi Digital

Beberapa karyawan tidak segera merespons pesan atau email, yang menghambat alur kerja.

2. Perbedaan Pemahaman terhadap Informasi

Kadang terjadi interpretasi yang berbeda terhadap kebijakan atau instruksi yang disampaikan, terutama dalam komunikasi tertulis.

3. Kurangnya Sosialisasi Terkait Perubahan Kebijakan

Tidak semua karyawan mendapatkan informasi yang sama secara bersamaan, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Solusi untuk Mengoptimalkan Strategi Komunikasi Internal

Berdasarkan temuan di atas, beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan strategi komunikasi internal adalah:

1. Memaksimalkan Pemanfaatan Teknologi

Menggunakan platform komunikasi resmi yang lebih responsif dan terintegrasi, seperti aplikasi manajemen tugas atau forum internal.

2. Meningkatkan Sosialisasi dan Pelatihan

Mengadakan sesi sosialisasi rutin mengenai kebijakan baru agar seluruh karyawan memiliki pemahaman yang sama.

3. Memperkuat Budaya Komunikasi Terbuka

Mendorong diskusi langsung antara karyawan dan pimpinan untuk memastikan keterlibatan semua pihak dalam pengambilan keputusan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M, dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi komunikasi internal yang diterapkan meliputi penggunaan media komunikasi digital (email, WhatsApp, dan sistem informasi akademik), rapat koordinasi berkala, kebijakan komunikasi terbuka, serta pelatihan dan workshop komunikasi. Strategi ini membantu memastikan bahwa informasi tersampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan.

2. Dampak komunikasi internal terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dalam meningkatkan koordinasi, efisiensi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif juga berkontribusi dalam mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi antarunit kerja, dan meningkatkan kualitas layanan akademik di Politeknik Unggul LP3M.
3. Terdapat beberapa kendala dalam komunikasi internal, seperti kurangnya respon cepat dalam komunikasi digital, perbedaan pemahaman terhadap informasi yang disampaikan, serta kurangnya sosialisasi terkait perubahan kebijakan. Kendala ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam alur kerja dan menurunkan efektivitas komunikasi dalam organisasi.
4. Untuk mengoptimalkan strategi komunikasi internal, diperlukan pemanfaatan teknologi komunikasi yang lebih terintegrasi, peningkatan sosialisasi kebijakan, serta penguatan budaya komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratama, A., Saputra, A., & Zali, M. (2024). Optimalisasi Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(3), 192–207.
- Nasution, M. I., Syahlina, M., Hou, A., Tambunan, D., & Chaniago, S. (2023). The Influence of Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction at PT. Mitra Agung. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 4(3), 192–207.
- Pratidina, D., & Isfiantie, S. (2024). Strategi Komunikasi dan Motivasi dalam Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(9), 9932–9945.
- Isninyunisafna, & Isfiantie, S. (2020). Strategi Komunikasi Internal dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan PT Prudential Life Assurance (Studi Deskriptif pada PRU Eternity Kota Cilegon). *Dinamika Komunikasi*, 7(1), 40–50.

- Nasir, M., & Marsella. (2021). Efek Pola Kepemimpinan Secara Berintegritas serta Responsibilitas terhadap Maksimalnya Kinerja Keuangan. *Jurnal PETA*, 6(2), 135–145.
- Firdaus, M. (2014). Strategi Komunikasi Internal dalam Membangun Kerja Sama Tim. *Jurnal Komunikasi*, 9(1), 27–35.
- Pratama, A., & Saputra, A. (2024). Strategi Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan. *Tekmapro*, 7(1), 27–35.
- Nasution, M. I., & Syahlina, M. (2023). The Influence of Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 4(3), 192–207.
- Pratama, A., & Saputra, A. (2024). Strategi Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Riset dan Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(3), 192–207.
- Isninyunisyafna, & Isfiantie, S. (2020). Strategi Komunikasi Internal dalam Menumbuhkan Loyalitas Karyawan PT Prudential Life Assurance. *Dinamika Komunikasi*, 7(1), 40–50.