

Peran Komunikasi Internal Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja di PT Banua Putra Selaras

Dinda Elissa Agustina*, Farissa Avikass Borneta, Ira Setyowati, Nisrina Rahmah Hayati, Decky C kananto Lihu

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Indonesia

Email: dindaelissaagustina02@gmail.com*

Keywords

Internal Communication, Organizational Communication, Employee Performance, Vertical Communication, Horizontal Communication.

Abstract

Internal communication plays an important role in supporting organizational effectiveness and employee performance. In operational-based organizations, the effectiveness of internal communication directly affects work coordination and task accuracy. This study aims to analyze the forms and patterns of internal communication, the role of internal communication in improving employee performance, and communication barriers at PT Banua Putra Selaras. This research employs a qualitative approach using in-depth interviews with three key informants, namely the Director, the Warehouse Head, and the Warehouse Assistant of PT Banua Putra Selaras. The analysis is based on Pace and Faules' (2010) organizational communication theory, which includes vertical communication, horizontal communication, organizational communication climate, and two-way communication. The findings indicate that vertical communication has been implemented in conveying the company's vision, policies, and work instructions; however, it tends to be predominantly one-way and is not sufficiently supported by an effective feedback mechanism at the operational level. This condition is reflected in recurring errors in stock recording and management, as well as non-compliance with standard operating procedures (SOPs). Furthermore, horizontal communication represents a major weakness, particularly in the lack of structured coordination among warehouse employees, which negatively affects data accuracy and operational performance. The study also reveals that the organizational communication climate has not fully supported openness, as a blame-oriented work culture limits employees' initiative to communicate work-related problems. Therefore, strengthening two-way communication accompanied by continuous feedback and process-based evaluation is essential to improve work coordination and enhance employee performance in a sustainable manner.

Kata Kunci:

Komunikasi Internal, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal.

Abstrak

Komunikasi internal merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi operasional, efektivitas komunikasi internal berpengaruh langsung terhadap koordinasi kerja dan ketepatan pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan pola komunikasi internal, peran komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta hambatan komunikasi yang terjadi di PT Banua Putra Selaras. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap tiga informan kunci, yaitu Direktur, Kepala Gudang, dan Asisten Gudang PT Banua Putra Selaras. Analisis penelitian mengacu pada teori komunikasi organisasi Pace dan Faules (2010) yang mencakup komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, iklim komunikasi

organisasi, dan komunikasi dua arah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal telah digunakan dalam penyampaian visi, kebijakan, dan instruksi kerja, namun cenderung bersifat satu arah dan belum diimbangi dengan mekanisme umpan balik yang memadai di tingkat operasional. Kondisi ini ditandai dengan masih terjadinya kesalahan pencatatan dan pengelolaan stok serta ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Selain itu, komunikasi horizontal menjadi kelemahan utama, terutama dalam koordinasi antar karyawan gudang yang belum terstruktur, sehingga memengaruhi akurasi data dan kelancaran proses kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi belum sepenuhnya mendukung keterbukaan, karena masih adanya budaya kerja yang berorientasi pada pencarian kesalahan individu, sehingga menghambat inisiatif karyawan dalam menyampaikan kendala kerja. Oleh karena itu, penguatan komunikasi dua arah yang disertai umpan balik berkelanjutan dan evaluasi berbasis proses kerja menjadi strategi penting untuk meningkatkan koordinasi kerja dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Dalam dinamika bisnis yang semakin kompetitif, komunikasi internal memegang peran strategis dalam menjaga efektivitas organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi internal yang berjalan dengan baik memungkinkan tersampainya informasi secara jelas, memperkuat koordinasi kerja, serta membangun pemahaman bersama mengenai visi, misi, dan tujuan organisasi (Alex, 2026). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, komitmen organisasi, serta kualitas hubungan kerja di dalam perusahaan (Dewi, 2021; Nurrachmah, 2021; Palupi & Ratmono, 2021; Wardhani et al., 2022).

Meskipun demikian, dalam praktiknya komunikasi internal tidak selalu berjalan optimal, khususnya pada level operasional. PT Banua Putra Selaras menghadapi permasalahan komunikasi internal yang berdampak langsung pada kinerja karyawan gudang, seperti terjadinya miskomunikasi dalam pengelolaan stok barang, ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta ketidakjelasan alur penyampaian keluhan. Kondisi tersebut memicu kesalahan pencatatan data, perselisihan antar karyawan, dan menurunnya akurasi kerja, yang pada akhirnya menghambat kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan.

Sejumlah studi terdahulu telah membahas hubungan antara komunikasi internal dan kinerja karyawan, baik dari perspektif komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, maupun iklim komunikasi organisasi (Putri & Sumarni, 2024; Susanto & Sofyan, 2024). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji bagaimana miskomunikasi yang bersifat teknis-operasional seperti pengelolaan gudang dan kepatuhan SOP mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu. Dengan demikian, terdapat celah penelitian dalam memahami peran komunikasi internal secara lebih kontekstual pada lingkungan kerja operasional yang memiliki tingkat ketergantungan koordinasi tinggi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan pola komunikasi internal yang diterapkan di PT Banua Putra Selaras, menjelaskan peran komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan komunikasi internal yang terjadi di tingkat operasional. Penelitian ini menggunakan

perspektif teori komunikasi organisasi Pace dan Faules (2010) yang mencakup komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, iklim komunikasi organisasi, dan komunikasi dua arah. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis berupa pengayaan kajian komunikasi internal berbasis studi kasus operasional, serta kontribusi praktis berupa rekomendasi perbaikan sistem komunikasi internal guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam praktik komunikasi internal yang berlangsung dalam aktivitas operasional sehari-hari di PT Banua Putra Selaras, khususnya yang berkaitan dengan koordinasi kerja dan kinerja karyawan. Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan dan penafsiran data lapangan.

Penggunaan metode kualitatif memungkinkan peneliti menangkap makna, pola interaksi, serta dinamika komunikasi internal yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Fokus penelitian diarahkan pada proses komunikasi yang terjadi antar tingkat organisasi dan implikasinya terhadap pelaksanaan tugas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menekankan pada pemahaman kontekstual atas realitas komunikasi internal sebagaimana dialami oleh para pelaku organisasi di lingkungan PT Banua Putra Selaras.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan peran, posisi, dan keterlibatan langsung dalam praktik komunikasi internal perusahaan. Penelitian ini melibatkan tiga informan kunci yang mewakili tingkatan struktural dan operasional organisasi, yaitu:

1. Direktur, yang berperan dalam perumusan kebijakan serta penyampaian visi, instruksi, dan pengambilan keputusan strategis.
2. Kepala Gudang, yang berperan dalam pengelolaan operasional gudang, pengawasan stok, serta koordinasi kerja antar bagian.
3. Asisten Gudang, yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional harian dan merasakan secara langsung dampak dari pola komunikasi internal yang diterapkan.

Ketiga informan tersebut dipilih untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, serta praktik komunikasi dua arah dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Horizontal dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan

Pace dan Faules (2010) menjelaskan bahwa komunikasi horizontal merupakan proses pertukaran pesan antar anggota organisasi yang berada pada tingkat hirarki yang sama. Fungsi utama komunikasi horizontal adalah untuk mendukung koordinasi kerja, pemecahan masalah, dan sinkronisasi aktivitas operasional agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks organisasi yang memiliki ketergantungan kerja tinggi, seperti unit gudang, komunikasi horizontal menjadi elemen kunci dalam menjaga akurasi dan kelancaran proses kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Gudang dan Asisten Gudang PT Banua Putra Selaras menunjukkan bahwa komunikasi horizontal belum berjalan secara optimal, khususnya dalam koordinasi antar karyawan terkait pencatatan dan pengeluaran barang. Proses kerja yang masih mengandalkan pencatatan manual sebelum data dimasukkan ke dalam sistem sering kali tidak disertai dengan mekanisme konfirmasi antar rekan kerja. Kondisi ini menyebabkan terjadinya miskomunikasi, seperti selisih jumlah stok, penjualan barang dalam paket yang tidak tercatat dengan benar, serta keterlambatan pembaruan data di sistem.

Secara teoritis, Pace dan Faules (2010) menegaskan bahwa komunikasi horizontal yang tidak terstruktur akan meningkatkan potensi kesalahan kerja karena tidak adanya kesamaan pemahaman antar individu yang menjalankan tugas secara simultan. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan tersebut, di mana lemahnya komunikasi horizontal berdampak langsung pada menurunnya akurasi kerja karyawan gudang. Kesalahan pencatatan dan kurangnya koordinasi tidak hanya memengaruhi hasil kerja individu, tetapi juga mengganggu alur kerja tim secara keseluruhan.

Lebih lanjut, dampak dari komunikasi horizontal yang kurang efektif terlihat pada kinerja operasional karyawan, khususnya dalam hal ketepatan, kecepatan, dan tanggung jawab kerja. Karyawan cenderung bekerja berdasarkan asumsi masing-masing tanpa adanya klarifikasi atau umpan balik dari rekan sejawat. Akibatnya, ketika terjadi kesalahan, proses koreksi menjadi lebih lambat dan sering kali berujung pada pencarian kesalahan individu, bukan pada perbaikan sistem komunikasi. Situasi ini sejalan dengan konsep Pace dan Faules (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi horizontal yang lemah dapat menurunkan kualitas kerja tim dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Upaya perbaikan komunikasi horizontal di PT Banua Putra Selaras dapat dilakukan melalui penerapan komunikasi dua arah yang lebih terstruktur antar karyawan gudang. Usulan Asisten Gudang untuk melakukan konfirmasi sebelum dan sesudah pengeluaran barang merupakan bentuk sederhana dari komunikasi horizontal yang efektif. Praktik ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pencegahan kesalahan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran bersama antar karyawan. Dengan demikian, penguatan komunikasi horizontal berpotensi meningkatkan koordinasi kerja, meminimalkan miskomunikasi, serta berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Komunikasi Vertikal dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pace dan Faules (2010) menjelaskan bahwa komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian pesan antara atasan dan bawahan yang berfungsi untuk menyampaikan visi, kebijakan, instruksi kerja, serta umpan balik kinerja. Komunikasi vertikal yang efektif tidak hanya ditentukan oleh keberadaan saluran komunikasi formal, tetapi juga oleh kejelasan pesan, konsistensi penyampaian, serta tingkat pemahaman penerima pesan di tingkat operasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur, Kepala Gudang, dan Asisten Gudang PT Banua Putra Selaras, komunikasi vertikal telah diterapkan melalui berbagai media, seperti pertemuan langsung, pesan tertulis, dan penggunaan aplikasi WhatsApp. Melalui komunikasi tersebut, pimpinan menyampaikan visi perusahaan, kebijakan kerja, serta standar operasional prosedur (SOP) yang harus dipatuhi oleh karyawan. Selain itu, pimpinan juga memberikan evaluasi dan umpan balik terhadap kinerja karyawan sebagai bagian dari proses pengendalian organisasi.

Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal tersebut belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di tingkat operasional. Hal ini terlihat dari masih terjadinya kesalahan pengelolaan stok dan ketidakpatuhan terhadap SOP di unit gudang. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara penyampaian instruksi dari atasan dan pemahaman serta implementasi instruksi oleh karyawan. Menurut Pace dan Faules (2010), komunikasi vertikal akan kehilangan efektivitasnya apabila pesan

yang disampaikan tidak dipahami secara utuh atau tidak disertai dengan mekanisme umpan balik yang memadai.

Lebih lanjut, komunikasi vertikal di PT Banua Putra Selaras cenderung bersifat satu arah, terutama pada saat penyampaian instruksi kerja. Karyawan menerima arahan dari pimpinan, namun tidak selalu memiliki ruang yang cukup untuk menyampaikan klarifikasi, kendala, atau masukan terkait pelaksanaan tugas di lapangan. Akibatnya, permasalahan yang bersifat teknis-operasional sering kali baru diketahui setelah terjadi kesalahan. Situasi ini berdampak pada menurunnya efisiensi kerja dan menghambat peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Dalam perspektif komunikasi organisasi, komunikasi vertikal yang ideal seharusnya bersifat dua arah dan berkelanjutan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai pendengar yang aktif terhadap umpan balik dari karyawan. Dengan membuka ruang dialog dan klarifikasi, kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penguatan komunikasi vertikal yang terbuka dan partisipatif berpotensi meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, memperbaiki akurasi kerja, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Banua Putra Selaras.

Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja

Pace dan Faules (2010) menekankan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan kondisi psikologis dan sosial yang terbentuk dari pola komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif ditandai oleh keterbukaan, kepercayaan, dukungan, dan kesempatan bagi anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat tanpa rasa takut. Iklim komunikasi ini berperan penting dalam menentukan efektivitas komunikasi internal serta kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur, Kepala Gudang, dan Asisten Gudang PT Banua Putra Selaras, pihak manajemen menyatakan telah berupaya menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kondusif. Pimpinan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan permasalahan dan berusaha membangun hubungan kerja yang harmonis. Secara struktural, perusahaan juga telah memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur alur komunikasi dan pelaporan kerja.

Namun, pada tingkat operasional, iklim komunikasi yang dirasakan karyawan belum sepenuhnya mendukung keterbukaan. Hasil wawancara dengan Asisten Gudang menunjukkan bahwa ketika terjadi kesalahan, budaya kerja yang berkembang cenderung berfokus pada pencarian kesalahan individu dibandingkan evaluasi proses kerja secara kolektif. Kondisi ini membuat karyawan lebih berhati-hati dalam menyampaikan masalah atau kendala yang dihadapi, sehingga komunikasi internal menjadi kurang efektif.

Menurut Pace dan Faules (2010), iklim komunikasi yang kurang mendukung akan melemahkan hubungan kerja dan menurunkan kualitas komunikasi, baik vertikal maupun horizontal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi yang belum sepenuhnya terbuka berdampak pada rendahnya inisiatif karyawan untuk berkomunikasi secara proaktif. Akibatnya, permasalahan operasional seperti kesalahan pencatatan stok atau ketidaksesuaian data sering kali terlambat diketahui dan diselesaikan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, iklim komunikasi yang kurang kondusif juga berimplikasi pada efektivitas komunikasi dua arah. Karyawan cenderung menerima instruksi tanpa melakukan klarifikasi atau memberikan umpan balik, sementara pimpinan tidak selalu memperoleh informasi lapangan secara utuh dan tepat waktu. Situasi ini memperkuat kesenjangan komunikasi antara level manajerial dan operasional, serta menghambat proses pembelajaran organisasi.

Oleh karena itu, penguatan iklim komunikasi organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Banua Putra Selaras. Penciptaan budaya kerja yang menekankan keterbukaan, kepercayaan, dan evaluasi berbasis proses, bukan individu, akan mendorong karyawan untuk lebih aktif berkomunikasi. Dengan iklim komunikasi yang positif, komunikasi vertikal dan horizontal dapat berjalan lebih efektif, sehingga koordinasi kerja meningkat, kesalahan operasional dapat diminimalkan, dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi di PT Banua Putra Selaras belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Meskipun secara struktural perusahaan telah memiliki alur komunikasi dan standar operasional prosedur yang jelas, implementasinya pada tingkat operasional masih menghadapi berbagai kendala. Komunikasi vertikal yang berlangsung dari pimpinan kepada karyawan cenderung bersifat satu arah dan berfokus pada penyampaian instruksi. Minimnya umpan balik dari karyawan menyebabkan informasi lapangan tidak sepenuhnya tersampaikan kepada pimpinan, sehingga menghambat proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak pada munculnya kesalahan kerja yang berulang dan menurunnya efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi horizontal antar karyawan belum sepenuhnya berjalan efektif. Koordinasi kerja masih terbatas pada penyelesaian tugas masing-masing, tanpa adanya pertukaran informasi yang intensif dan berkelanjutan. Kurangnya koordinasi ini berkontribusi terhadap kesalahan pencatatan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya sinergi antar bagian.

Penelitian ini juga menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas komunikasi internal. Budaya kerja yang cenderung berorientasi pada pencarian kesalahan individu menyebabkan karyawan kurang berani menyampaikan kendala atau memberikan masukan. Akibatnya, komunikasi dua arah tidak berkembang secara optimal dan menghambat proses pembelajaran organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di PT Banua Putra Selaras memerlukan penguatan komunikasi organisasi secara menyeluruh, baik vertikal maupun horizontal, yang didukung oleh iklim komunikasi yang terbuka dan saling percaya. Pimpinan perlu mendorong komunikasi dua arah melalui pemberian ruang dialog, klarifikasi, dan evaluasi berbasis proses kerja. Sementara itu, karyawan perlu dilibatkan secara aktif dalam pertukaran informasi dan koordinasi kerja. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, meminimalkan kesalahan operasional, serta mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Jansson. (2026). *Intern kommunikation och organisationskultur: en fallstudie om utmaningar och utvecklingsbehov vid Ab Käsnsudden Oy*.
- Adnan, I. Z. (2024). Strategic Internal Communication in Organizational Change: A Narrative Review of Practices and Barriers [Review of Strategic Internal Communication in Organizational Change: A Narrative Review of Practices and Barriers]. *Communication Journal of Communication*, 2(1), 28. <https://doi.org/10.61978/communication.v2i1.650>
- Agustin, M. E., & Sundari, O. (2025). Utilization Of Office Technology And Internal Communication To Enhance Company Performance At Pt Xyz Pemanfaatan Teknologi Perkantoran Dan Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pt Xyz. *Journal Of Economic, Business, And Accounting*, 2. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i4.15171>

- Celcya, E. G. (2024). Iklim komunikasi organisasi dalam pengelolaan kinerja karyawan (Studi pada Departemen Komunikasi Korporat PT. Petrokimia Gresik) [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Malang]. EPrints UMM. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/5272>
- Dewi, Rr. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9085>
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection Economic Accounting Management and Business*, 7(3), 839. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.908>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., & Husnita, T. J. (2021). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Antara Pustakawan Dan Pemustaka Dalam Layanan Perpustakaan Persfektif Islam. *Al-Idzaah Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.24127/al-idzaah.v3i01.1517>
- Najati, H. A., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Partisipasi sebagai Variabel Intervening. *KOMVERSAL*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i2.723>
- Palupi, R. T., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Kasus Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 934. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i4.988>
- Putri, C., & Sumarni, L. (2024). Implementasi Human Relations Dalam Membangun Etos Kerja Karyawan PT Federal International Finance. *Konsensus Jurnal Ilmu Pertahanan Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(5), 143. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i5.405>
- Susanto, H., & Sofyan, A. (2024). Implementation of assertive communication through leadership style and its implications for organisational commitment. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 986. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.269>
- Wardhani, D., Handayani, F., & Fahrezi, M. S. (2022). Komunikasi Organisasi Internal kepada Pegawai Milenial untuk Membentuk Komitmen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 20(2), 203. <https://doi.org/10.31315/jik.v20i2.4995>
- Zaini, R. L. (2017). Komunikasi organisasi berbasis sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 di Pengadilan Agama Pekanbaru [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. UIN-Suska Riau Repository. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/20129>