

Implementasi Komunikasi Organisasi dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pt. Ams Medika Healthcare

Ni Nyoman Cipta Dewi, Deviana Dorce Bani, Ni Ketut Kartini

Universitas Dwijendra, Indonesia

Email: ninyomanciptadewi84@gmail.com, devianbany@gmail.com, ketutkartini2020@gmail.com

Abstrak

Komunikasi merupakan faktor penting bagi organisasi, karena tanpa adanya komunikasi organisasi tidak berjalan dengan efektif. PT AMS Medika Healthcare merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan. Penelitian dengan judul implementasi komunikasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan PT. AMS Medika Healthcare bertujuan untuk mengetahui implementasi komunikasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan PT. AMS Medika Healthcare. Pendekatan penelitian menggunakan kualitatif. Subjek penelitian sebanyak lima orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi komunikasi organisasi di PT. AMS Medika Healthcare memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi vertikal yang efektif, baik dari manajemen kepada karyawan maupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi komunikasi organisasi di PT. AMS Medika Healthcare memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan, observasi, PT. AMS Medika Healthcare

Abstract

This study aims to enhance community development through a planning system based on stakeholder mapping, sustainable livelihood potentials, and social issues, oriented towards achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). Primary data were collected from respondents regarding issues, potentials, and stakeholder engagement, while secondary data comprised village profiles and media reports from 2024. The research findings indicate that Sanggarahan Village demonstrates higher potential compared to other areas, with the most dominant aspect being natural resources (4.01). This is evidenced by the significant number of residents working as farmers and fish cultivators. The infrastructure capital (3.89) is also adequate, as shown by the absence of damaged or unusable roads and infrastructure. Furthermore, social capital (3.85) is sufficient, reflected in high community participation and numerous opportunities for developing historical tourism. The human resources capital (3.26) is fairly adequate, as evidenced by the majority of the population having graduated from high school or vocational school in the 1990s. Lastly, the financial capital (3.19) is moderately sufficient, demonstrated by the lack of extreme poverty, such as no cases of starvation or school dropouts due to economic hardships.

Keywords: *Organizational Communication, Employee Performance, observation, PT. AMS Medika Healthcare*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat dan kompetitif, sehingga organisasi perlu menjaga kinerja karyawan dan kepuasan mereka agar dapat bersaing dalam pasar yang kompetitif (Fuadah et al., 2024). Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah implementasi komunikasi organisasi (Akbar, 2018; Azwina & Yusuf, 2020; Hasibuan & Hadijaya, 2024; Rokhayati et al., 2022). Komunikasi organisasi yang efektif dapat memfasilitasi aliran informasi yang tepat waktu dan akurat di dalam perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang transparan, serta memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi (Lestari et al., 2024; Suwantri, 2023).

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan dengan manusia lainnya (Jimi et al., 2024; Seneru et al., 2024; Sutaguna et al., 2023). Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lainnya baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak melakukan aktifitas komunikasi (Mahadi, 2021). Dengan berkomunikasi manusia dapat saling membagi informasi dan sharing untuk sekedar mengetahui informasi-informasi yang ada di luaran yang belum di ketahui. Istilah komunikasi berasal dari kata “communicare” yang berarti “sama”, yang berarti dalam keadaan yang berusaha untuk menimbulkan kesamaan (Puspitasari & Danaya, 2022), sehingga dapat melakukan komunikasi dengan orang yang tepat yang mempunyai tujuan dan sasaran yang sama sehingga komunikasi berjalan secara efektif.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian sebuah tujuan organisasi. Schein mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Ritonga, 2020).

Organisasi yang tidak lepas dari suatu kumpulan atau sistem individual melalui satu hierarki jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari batasan tersebut dapat digambarkan, bahwa dalam suatu organisasi mengisyaratkan adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki karyawan. Di samping itu, dalam organisasi juga mensyaratkan adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam institusi baik yang komersial maupun yang sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi organisasi secara sederhana, yaitu komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi (Ritonga, 2020).

Maka diperlukan adanya komunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi atau pesan, program-program organisasi dan masalah yang di hadapi kepada anggota satu dengan yang lainnya agar tercipta koordinasi yang baik sehingga pesan atau tugas-tugas bisa tersampaikan dengan jelas sehingga tidak ada kesalahan antara karyawan satu dengan yang lainnya masing-masing tugas pun dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam setiap organisasi yang diisi oleh sumber daya manusia yang mempunyai peran sebagai pemimpin dan karyawan tersebut pasti saling berinteraksi dengan berkomunikasi satu sama lain karena itu bagian integral dari sebuah organisasi. Komunikasi pun sangat penting untuk menjaga keakraban para anggota organisasi untuk lebih mengenal satu sama lain sehingga dalam mengkoordinasi tugas bisa berjalan dengan lancar (Silviani, 2020; Yahya & Yulibar, 2018; Zurnali & Sujanto, 2021).

Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antar orang antar bagian dalam organisasi, atau sebagai aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan dan produktivitas karyawan, perbaikan pencapaian hasil karya dan tujuan organisasi (Mahmud & Swarnawati, 2020). Arus komunikasi yang ada dalam organisasi memiliki tiga fungsi arus. Pertama, komunikasi ke bawah (*downward communication*) komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang berada pada tatanan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya. Kedua, komunikasi ke atas (*upward communication*) terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Ketiga, komunikasi sejajar (*horizontal communication*) komunikasi yang berlangsung di antara karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara (Setyawan, 2022). Komunikasi yang efektif antar sesama karyawan akan memberikan kontribusi pada produktivitas kerja karyawan tersebut dan dapat membantu dalam pencapai hasil karya dan tujuan organisasi. Dari ketiga unsur tersebut dapat dilihat bahwasannya komunikasi merupakan faktor penting bagi organisasi, karena tanpa adanya komunikasi organisasi tidak berjalan dengan efektif. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian pada PT AMS Medika Healthcare, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan yang melibatkan berbagai disiplin ilmu, profesional dan karyawan dengan peran yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi organisasi di dalam perusahaan ini memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, dalam konteks PT AMS Medika Healthcare, belum ada penelitian yang mendalam mengenai bagaimana komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara implementasi komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di PT AMS Medika Healthcare.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen PT AMS Medika Healthcare dalam mendukung strategi komunikasi

organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan kepada peneliti lain dan organisasi serupa tentang pentingnya komunikasi organisasi dalam konteks industri layanan kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam industri layanan kesehatan, yang dikenal karena tuntutan kinerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang dinamis.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT AMS Medika Healthcare, Jl. Sedap Malam No 88B, Kesiman, Denpasar, Bali 80237 Denpasar Bali ditemukan belum ada penelitian yang mengenai bagaimana implementasi komunikasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut Peneliti menetapkan PT AMS Medika Healthcare, Jl. Sedap Malam No 88B, Kesiman, Denpasar, Bali 80237 Denpasar Bali sebagai lokasi penelitian.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan (Arikunto, 2014). Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena membutuhkan data yang berupa wawancara langsung secara terbuka kepada informan yang menjadi kunci dari penelitian ini bukan berupa data angka. Menurut Creswell dalam (M. Sugiyono, 2013) penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, serta menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Eksploratif kualitatif adalah judul penelitian yang memandu untuk menggali dan mengungkapkan potensi dan permasalahan yang ada pada situasi sosial tertentu (Sugiyono, 2013). Serta melakukan observasi pada tempat yang digunakan untuk penelitian. Kemudian diuraikan secara rinci dari data yang telah digali. Selain itu, peneliti membutuhkan wawasan dan mengeksplorasi terhadap subyek yang yang diteliti.

Informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terdiri dari beberapa individu kunci di perusahaan, termasuk direktur, manajer, admin marketing, staf keuangan, dan marketing executive. Adapun informan yang diwawancarai sebanyak lima orang di PT AMS Medika Healthcare. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif yakni melalui reduksi data, penyajian data, dan terakhir penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Komunikasi organisasi di PT AMS Medika Healthcare dapat dibagi menjadi dua jenis utama: komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal. Komunikasi vertikal terdiri dari atas ke bawah (*downward communication*) yaitu komunikasi yang mengalir dari manajemen atau atasan kepada bawahan. Ini bisa berupa instruksi, kebijakan, tujuan, atau umpan balik terhadap kinerja serta komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) yaitu komunikasi yang berjalan dari bawahan kepada manajemen atau atasan. Ini bisa berupa laporan kinerja, masukan, saran, atau

permasalahan yang perlu diselesaikan. Rahma (2019: 94) mendefinisikan komunikasi dalam organisasi sebagai bentuk interaksi pertukaran pesan antar anggota organisasi, baik komunikasi secara verbal maupun nonverbal yang berfungsi menyampaikan informasi mengenai organisasi, nilai-nilai inti maupun hal-hal yang menjadi aturan-aturan dalam sebuah organisasi. Dapat pula diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan dalam rangka membina kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Dewi & Suratningtyas, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari downward communication adalah untuk memberikan arahan, instruksi, tujuan, atau umpan balik kepada karyawan. Ini membantu dalam memberikan panduan tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta memastikan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang terbuka, berempati, dan inspiratif dalam komunikasi downward, seorang pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi secara positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua anggota tim. Komunikasi downward juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang terbuka, transparan, dan berorientasi pada komunikasi. Budaya yang mendukung komunikasi downward yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun kepercayaan di antara semua anggota organisasi. Dengan pendekatan yang terbuka, berempati, dan inspiratif dalam komunikasi downward, seorang pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi secara positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua anggota tim. Pemimpin mengakui pentingnya memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan melalui komunikasi downward.

Upward communication terjadi ketika informasi, masukan, saran, atau masalah disampaikan dari bawahan kepada manajemen atau atasan. Ini adalah arus informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah dalam hierarki organisasi menuju tingkat yang lebih tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari upward communication adalah untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan, saran, atau masalah kepada manajemen. Ini memungkinkan manajemen untuk mendengar perspektif dan kebutuhan karyawan, serta untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin perlu diatasi. Secara keseluruhan, komunikasi upward merupakan elemen penting dalam membangun hubungan yang sehat dan produktif antara manajemen dan karyawan. Kesimpulan dari komunikasi upward menekankan pentingnya mendengarkan, menghargai, dan merespons perspektif karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada komunikasi.

Komunikasi vertikal sangat penting untuk menjaga arus informasi yang lancar di seluruh organisasi. Manajemen menggunakan komunikasi vertikal untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan, sementara karyawan menggunakan komunikasi vertikal untuk menyampaikan informasi, kebutuhan, dan masalah mereka kepada manajemen.

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang berlangsung di antara para karyawan atau bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Dengan

mengadakan sesi-sesi seperti diskusi, workshop, atau pelatihan yang melibatkan staf dari departemen lain, perusahaan dapat meningkatkan sinergi dan kolaborasi antar departemen. Ini membantu memecahkan silo-silo departemen dan mempromosikan pemahaman bersama serta dukungan dalam mencapai tujuan bersama. Staf keuangan berupaya untuk memperkuat komunikasi mendatar di perusahaan, khususnya dalam konteks keuangan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bersama, sinergi antar departemen, dan keselarasan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Melalui komunikasi horizontal, informasi dapat dengan cepat dan efisien disampaikan di antara individu atau tim yang bekerja pada tugas atau proyek yang sama. Ini membantu mengurangi hambatan komunikasi dan memastikan pemahaman yang konsisten di seluruh organisasi. organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memberikan mereka kesempatan untuk merasa didengar dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi horizontal memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang kuat, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong inovasi di dalam organisasi. Dengan memperkuat komunikasi horizontal, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

Komunikasi organisasi menjadi kunci dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Menurut Fauzi (2022) menjelaskan bahwa "kinerja ialah tentang melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas untuk mendapatkan hasil yang dicapai dari tugas/pekerjaan tersebut." Sebaliknya menurut Fahmi (2014), kinerja adalah hasil yang didapat bersumber dari organisasi, yang bertujuan pada profit dan non-profit yang diciptakan semasa rentang periode/waktu. Komunikasi yang efektif antara atasan langsung dan bawahan memastikan bahwa harapan, tujuan, dan standar kinerja dipahami dengan jelas. Atasan perlu memberikan umpan balik secara terbuka dan konstruktif kepada karyawan, yang memungkinkan mereka untuk memahami area mana yang perlu ditingkatkan dan memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan merencanakan perbaikan bersama. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui 6 indikator yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap serta disiplin waktu dan absensi.

Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan beberapa faktor, termasuk kualitas ide-ide yang diusulkan, kontribusi dalam mencapai tujuan pemasaran, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Marketing Executive memberikan kepercayaan kepada anggota timnya untuk mengambil langkah proaktif dalam mengembangkan strategi pemasaran yang kreatif dan efektif. Dengan memberikan tanggung jawab dan dukungan yang dibutuhkan, dia menciptakan lingkungan di mana anggota tim dapat terlibat secara aktif dalam menciptakan solusi inovatif dan mencapai tujuan pemasaran perusahaan. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya mendorong inovasi dalam strategi pemasaran, tetapi juga memperkuat kinerja keseluruhan tim pemasaran.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi.

Robbins et al, (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. AMS Medika Healthcare, kinerja karyawan diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, sikap, disiplin waktu, dan absensi. Produktivitas karyawan mencerminkan seberapa efisien mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini dapat tercermin dari tingkat output kerja yang dihasilkan oleh karyawan, serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu.

Karyawan di PT. AMS Medika Healthcare menunjukkan pencapaian hasil kerja yang baik, yang didukung oleh pendekatan inklusif dalam memberikan umpan balik dan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi. Karyawan memiliki pemahaman yang memadai tentang tugas dan tanggung jawab mereka, diperkuat melalui pelatihan awal dan kontinyu, serta pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Karyawan ditantang untuk mengambil inisiatif dalam mencari solusi, berkontribusi pada perbaikan proses, dan mengembangkan diri mereka, dengan dukungan dan penghargaan dari perusahaan. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan mental karyawan dan menyediakan dukungan serta sumber daya untuk mengelola tekanan dan tantangan mental di lingkungan kerja. Perusahaan mengadvokasi sikap positif dan proaktif di antara karyawan, dengan memberikan penghargaan atas prestasi, memfasilitasi dialog terbuka, dan menangani ketidakefektifan sikap. Kedisiplinan waktu dan absensi karyawan diatur melalui kebijakan perusahaan yang jelas dan konsisten, dengan penerapan sanksi dan umpan balik terstruktur sesuai kebijakan yang ada.

Strategi yang diimplementasikan di PT. AMS Medika Healthcare untuk memastikan sikap anggota tim selalu positif dan proaktif. Upaya tersebut mencakup promosi komunikasi terbuka, yang memungkinkan pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif, memberikan penghargaan atas pencapaian anggota tim untuk meningkatkan motivasi dan pengakuan terhadap kontribusi mereka, serta memfasilitasi kolaborasi yang membangun kepercayaan di antara rekan kerja. Ketika terjadi situasi di mana sikap anggota tim tidak optimal, perusahaan menghadapinya dengan pendekatan yang inklusif. Ini melibatkan pembicaraan pribadi untuk memahami akar masalah, mengakui tantangan yang dihadapi, dan mencari solusi bersama untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan demikian, perusahaan menunjukkan komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana sikap yang positif dan proaktif dipromosikan dan ketika diperlukan, masalah yang muncul ditangani secara efektif melalui kerja sama tim.

Perusahaan mengambil langkah-langkah untuk memastikan sikap anggota tim tetap positif dan proaktif. Pendekatan tersebut melibatkan memberikan apresiasi atas pencapaian anggota tim, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan memperkuat rasa nilai karyawan atas kontribusi mereka. Selain itu, perusahaan juga memfasilitasi dialog terbuka, menciptakan kesempatan untuk pertukaran ide dan umpan balik yang konstruktif, serta memperhatikan keseimbangan kerja yang sehat untuk mendorong kesejahteraan karyawan. Ketika diperlukan, Marketing Executive

memberikan dukungan tambahan dan bekerja sama dengan anggota tim untuk mencari solusi bersama guna mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Pendekatan ini mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pembangunan budaya kerja yang positif, di mana sikap yang baik dan dukungan saling mendukung terhadap kesuksesan bersama menjadi prioritas.

Kualitas kerja merujuk pada standar hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, termasuk akurasi, kecepatan, dan keandalan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ini juga mencakup kemampuan mereka untuk mengidentifikasi masalah, menawarkan solusi yang efektif, dan meningkatkan proses kerja secara keseluruhan. Sikap kerja karyawan juga merupakan aspek penting dari kinerja mereka. Sikap yang positif dan proaktif, seperti dedikasi, motivasi, etos kerja, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Di sisi lain, sikap terhadap perubahan, adaptabilitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sikap kerja karyawan juga merupakan aspek penting dari kinerja mereka. Sikap yang positif dan proaktif, seperti dedikasi, motivasi, etos kerja, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Di sisi lain, sikap terhadap perubahan, adaptabilitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Disiplin waktu dan absensi juga merupakan indikator penting dari kinerja karyawan. Karyawan yang dapat mengelola waktu mereka dengan baik dan hadir secara konsisten dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakhadiran yang sering atau keterlambatan tanpa alasan yang memadai dapat mengganggu produktivitas dan efisiensi kerja.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan melalui berbagai langkah, seperti memberikan dukungan dan penghargaan atas prestasi, memfasilitasi komunikasi terbuka dan kolaborasi tim, serta menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan disiplin waktu dan absensi. Melalui pendekatan ini, perusahaan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan responsif, yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi komunikasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan PT. AMS Medika Healthcare diperoleh hasil bahwa implementasi komunikasi organisasi di PT. AMS Medika Healthcare memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi vertikal yang efektif, baik dari manajemen kepada karyawan maupun sebaliknya, memastikan arus informasi yang lancar dan membangun hubungan yang baik antara kedua belah pihak. Selain itu, komunikasi horizontal antar departemen atau tim juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kolaborasi dan kerja

tim di seluruh organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, sikap, disiplin waktu, dan absensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada pengembangan sikap kerja karyawan dan menerapkan kebijakan yang jelas terkait dengan disiplin waktu dan absensi.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*.
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Dewi, N. N. C., & Suratningtyas, L. P. E. (2020). Implementasi Komunikasi Organisasi Berbasis Kearifan Lokal Menyama Braya Untuk Membangun Loyalitas Anggota Smadara Journalism Team (Smar* T) Sman 2 Semarapura, Klungkung, Bali. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 21(2), 59–65.
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di pt. Multi daya bangun mandiri (literature review msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Fuadah, A. T., Wiyana, F. A., Rayhan, M. A., Kamilah, N. S., & Candrapadmi, S. (2024). Peran Persaingan Industri Terhadap Pembentukan Karakter Kompetitif Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan/ E-ISSN: 3062-7788*, 1(3), 95–101.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134.
- Lestari, A., AN, S., Saiful Ichwan, M. M., Rumakat, L. Q. M., An, S., Saeni, A., & Nurjanah, S. (2024). *Komunikasi Organisasi Publik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Mahadi, U. (2021). Komunikasi pendidikan (urgensi komunikasi efektif dalam proses pembelajaran). *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 2(2), 80–90.
- Mahmud, D., & Swarnawati, A. (2020). Pola Jaringan Komunikasi Organisasi Pada Havara Organizer Pt. Havara Ruhama Ramadhanani Di Tangerang Selatan. *Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis*,

4(1), 50–60.

- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi: lisan, non verbal, dan tertulis (literature review manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268.
- Ritonga, E. Y. (2020). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.37064/ai.v7i1.7546>
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34.
- Seneru, W., Paharuddin, S. T., Utama, F. Y., Rosnani, S. A. N., Murcahyanto, H., Mohzana, H., Sesario, R., Edmizal, E., Laksono, R. D., & PD, S. (2024). *Strategi Komunikasi Organisasi Yang Efektif*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Setyawan, T. P. (2022). Hambatan arus komunikasi dan fungsi komunikasi organisasi di pt. Siaga medika abadi karya. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Sutaguna, I. N. T., Par, S. S. T., Par, M., Fatma Sarie, S. T., Arjani, I. A. M. S., IP, S., Erg, M., Sriagustini, I., KM, S., & KM, M. (2023). *Komunikasi Dalam K3*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Suwantri, K. (2023). *Komunikasi di pt pertamina (persero) dalam rangka meningkatkan hubungan internal perusahaan*.
- Yahya, M., & Yulibar, W. (2018). Iklim Komunikasi Organisasi di Kantor Imigrasi Kelas II Lhokseumawe. *Jurnal Jurnalisme*, 7(1), 66–85.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2021). Penerapan Electronic Human Resource Management di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(1). <https://doi.org/10.53845/infokam.v17i1.285>

Copyright holder:

Ni Nyoman Cipta Dewi, Mattalatta, Ansasr, Kurniawaty (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

