



PERANAN KOMUNIKASI INTERNAL DALAM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT SUKABUMI MUKTI SEGARA

Sukarelawati¹⁾, Koesworo Setiawan²⁾, Teuku Daffa Rashad^{3)*}

¹⁾Sains Komunikasi, Universitas Djuanda

²⁾Sains Komunikasi, Universitas Djuanda

³⁾Sains Komunikasi, Universitas Djuanda

*Korespondensi Penulis: teukudaffarshd@gmail.com

ABSTRACT

This research investigates the influence of internal organizational communication on employee work motivation at PT. Sukabumi Mukti Segara. The study is grounded in the recognition that effective internal communication is essential for fostering a productive work environment and enhancing employee motivation, which in turn supports the achievement of organizational goals. The research aims to analyze how various forms of internal communication upward, downward, and horizontal affect employee motivation. Employing a quantitative approach, the study surveyed 50 permanent employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression. The findings reveal that internal communication has a significant positive impact on employee motivation. Effective communication channels within the organization contribute to increased work enthusiasm, improved collaboration, and a more transparent and collaborative workplace atmosphere. The study concludes that improving internal communication is crucial for enhancing employee motivation and overall organizational productivity. It is recommended that management implement strategies to optimize communication flow and promote openness in information sharing within the company.

Keywords: Employees, Internal Communication, Organization, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komunikasi internal organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Permasalahan utama yang diangkat adalah bagaimana komunikasi internal yang meliputi komunikasi ke atas, ke bawah, dan ke samping dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Sukabumi Mukti Segara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 50 karyawan tetap yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Komunikasi yang efektif terbukti dapat meningkatkan semangat kerja, membangun kerja sama yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan transparan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perbaikan komunikasi internal sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Rekomendasi yang diberikan antara lain perlunya manajemen memperbaiki alur komunikasi dan meningkatkan keterbukaan informasi di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Karyawan, Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Komunikasi internal dalam suatu organisasi berfungsi sebagai tulang punggung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis, karena alur informasi yang terbuka memastikan bahwa

instruksi, kebijakan, serta umpan balik dapat mengalir tanpa hambatan antara manajemen dan karyawan (Wahyuningsih, 2019). Komunikasi internal dapat diartikan sebagai aktivitas yang berlangsung di dalam organisasi, di mana terjadi proses pertukaran atau penerimaan informasi baik antara pimpinan dengan anggota maupun antar sesama anggota organisasi. Komunikasi internal juga mencerminkan sejauh mana individu merasa terlibat dan memiliki identitas dengan organisasi tempat mereka bekerja (Laia, 2023).

Wicaksono & Soesatyo (2015) mengemukakan bahwa komunikasi menjadi unsur vital dalam aktivitas organisasi, di mana komunikasi internal memiliki peran signifikan dalam mendorong perkembangan organisasi. Agustini & Purnaningsih (2018) memandang bahwa komunikasi internal berperan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Ketika budaya organisasi sudah tertanam kuat di antara karyawan, hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

Menurut Pace (2013), komunikasi internal terbagi menjadi dimensi vertikal—meliputi komunikasi ke bawah yang menyampaikan instruksi, penjelasan tugas, dan kebijakan kepada bawahan, serta komunikasi ke atas yang memberi ruang bagi laporan dan saran dari bawahan—serta dimensi horizontal yang mengedepankan koordinasi dan diskusi pemecahan masalah antar sejawat. (Saputra, 2014) menambahkan bahwa efektivitas komunikasi ke bawah diukur dari kejelasan konteks tugas dan kebijakan, sedangkan efektivitas komunikasi ke atas diukur dari kelengkapan laporan pekerjaan dan pelaporan masalah; sementara komunikasi horizontal dinilai dari kemampuan kolaboratif dalam menyelesaikan tugas dan mengembangkan ide-ide inovatif. Sejalan dengan fungsinya dalam operasional sehari-hari, komunikasi internal juga menjadi pendorong utama motivasi kerja (Serly & Susanti, 2021).

Fenomena komunikasi dalam dunia kerja yang semakin populer memunculkan pola komunikasi tersendiri di antara pekerja, yang kerap menghadapi hambatan seperti keterbatasan interaksi tatap muka dan kendala teknologi yang memengaruhi kelancaran alur komunikasi. Studi kasus pada pekerja Visualabs mengungkapkan bahwa pola komunikasi yang adaptif dan penggunaan teknologi komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk mengatasi hambatan tersebut guna menjaga produktivitas dan kepuasan kerja (Dindi & Damastuti, 2022).

Komunikasi internal organisasi merupakan fondasi utama dalam membangun koordinasi, kolaborasi, serta penyelarasan tujuan antara berbagai bagian dalam organisasi. Efektivitas komunikasi internal tidak hanya diukur dari lancarnya alur informasi secara vertikal maupun horizontal, tetapi juga dari bagaimana komunikasi tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan saling mendukung. Artinya, komunikasi internal tidak hanya bersifat struktural dan formal, melainkan juga melibatkan dimensi relasional antarindividu dalam organisasi. Salah satu elemen penting dalam memperkuat komunikasi internal adalah kualitas komunikasi interpersonal yang terjadi di antara anggota organisasi. Hubungan interpersonal yang sehat dan positif memberikan kontribusi besar terhadap iklim komunikasi yang kondusif di lingkungan kerja.

Sukarelawati et al. (2024) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang ditandai oleh empati, perhatian, dan kenyamanan mampu membangun kedekatan emosional, mengurangi kecanggungan, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih akrab dan menyenangkan. Dalam konteks organisasi, hal ini dapat memperkuat kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja. Namun demikian, komunikasi internal tidak hanya terbatas pada interaksi antarindividu. Ia mencakup seluruh sistem penyampaian pesan dan informasi dalam organisasi, baik dalam bentuk formal seperti rapat, memo, email, maupun dalam bentuk informal seperti percakapan santai atau diskusi spontan. Oleh karena itu, keberhasilan komunikasi internal sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu membangun sistem komunikasi yang terbuka, terstruktur, dan peka terhadap kebutuhan serta dinamika antarindividu. Dalam hal ini, empati dan kompetensi interpersonal menjadi faktor pendukung yang penting agar komunikasi yang dilakukan, baik oleh pimpinan maupun sesama karyawan, tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga membangun hubungan dan menciptakan rasa memiliki.

Setiawan et al. (2023) menyebutkan bahwa komunikasi internal yang ideal membutuhkan kesadaran komunikator untuk memahami kondisi psikologis dan sosial dari penerima pesan. Ini mencakup kemampuan memahami perasaan, kebutuhan, serta latar belakang budaya rekan kerja atau bawahan. Dalam praktiknya, kualitas komunikasi internal yang baik ditandai dengan adanya keterbukaan, transparansi, kejujuran, dan saling menghargai. Jika komunikasi internal tidak memperhatikan aspek-aspek ini, maka akan mudah muncul kesalahpahaman, konflik, bahkan penurunan kinerja tim secara keseluruhan. Unsur empati, kehangatan, keaslian, serta kompetensi budaya merupakan dimensi penting yang perlu diperhatikan dalam membangun komunikasi internal yang sehat. Empati memungkinkan individu untuk menyampaikan pesan dengan memperhatikan situasi emosional pihak lain. Kehangatan ditunjukkan melalui sikap positif dan cara komunikasi yang bersahabat. Keaslian mencerminkan kejujuran dan ketulusan dalam menyampaikan pesan, sementara kompetensi budaya menunjukkan kemampuan untuk menghargai dan menyesuaikan diri dengan keberagaman latar belakang individu dalam organisasi (Setiawan & Anwar, 2024).

Ketika organisasi berhasil mengintegrasikan aspek-aspek interpersonal tersebut ke dalam sistem komunikasi internalnya, maka yang terbentuk bukan hanya proses pertukaran informasi, tetapi juga penguatan solidaritas, loyalitas, dan semangat kolektif di antara para anggotanya. Komunikasi internal yang kuat tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang inklusif, partisipatif, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengembangan sistem komunikasi formal, tetapi juga memperhatikan pembinaan kualitas hubungan interpersonal di antara seluruh elemen organisasi. Pelatihan komunikasi empatik, penguatan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman secara psikologis adalah langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk mewujudkan komunikasi internal yang sehat dan berkelanjutan.

Adapun pengertian dari motivasi kerja yaitu sebuah dorongan batin yang berasal dari diri seseorang, yang mendorongnya untuk bertindak, berkarya, serta mencapai tujuannya. Deasty (2021) menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mampu membangkitkan semangat kerja, mendorong peningkatan produktivitas, serta mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal dan efisien. Kurniawan, I. S., & Al Rizki (2022) memandang motivasi kerja sebagai dorongan yang bersumber dari kebutuhan, baik intrinsik seperti kepuasan pribadi dan aktualisasi diri, maupun ekstrinsik seperti penghargaan finansial dan pengakuan atasan. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Lewis menegaskan bahwa karyawan akan termotivasi setelah kebutuhan dasar fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan terpenuhi secara berjenjang, sebelum akhirnya mencapai aktualisasi diri, di mana potensi penuh mereka dapat diaktualisasikan dalam pekerjaan (Maslow, A., & Lewis, 1987). (Setioko, H., Septyarini, E., & Purnamarini, 2024) menambahkan bahwa kinerja dan komitmen organisasi meningkat seiring dengan bertambahnya motivasi kerja karyawan, sementara (Handra, E. S., & Setyanto, 2021) mengungkap bahwa 64,1 % variasi motivasi karyawan dijelaskan oleh kualitas komunikasi internal organisasi.

Hasil penelitian (Munthe, K., & Tiorida, 2017) menunjukkan bahwa kedua dimensi komunikasi vertikal dan horizontal secara signifikan membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan, sedangkan Irianty dan Sholeh (2023) menegaskan bahwa kelancaran alur komunikasi menumbuhkan budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis (Irianty, T. W., & Sholeh, 2023). Sebaliknya, Pangumpia memperingatkan bahwa hambatan komunikasi, seperti informasi yang tidak jelas atau tertunda, dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan (Pangumpia, 2013).

Kondisi ini terlihat nyata di PT Sukabumi Mukti Segara, di mana observasi dan wawancara dengan Kepala Humaniora, Bapak Yogi, mengungkapkan bahwa selama enam bulan terakhir karyawan mengalami penurunan motivasi akibat ketidakjelasan alur informasi, minimnya umpan balik konstruktif, serta lemahnya koordinasi antar tim (Observasi & Wawancara dengan Yogi, 2025). Selain itu, kesenjangan informasi semacam ini dapat menghambat efisiensi operasional dan berdampak negatif pada pencapaian target perusahaan (Latif, D. R., & Harahap, 2022).

Berdasarkan paparan dari kerangka teoritis dan temuan lapangan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menelaah hubungan antara efektivitas komunikasi internal melalui indikator vertikal dan horizontal dengan motivasi kerja karyawan di PT Sukabumi Mukti Segara secara mendalam, serta merumuskan rekomendasi praktis untuk memperkuat alur komunikasi demi meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang menekankan pada penggambaran fakta secara sistematis melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik (Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, 2024). Pendekatan ini dipilih karena mampu

memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai kondisi komunikasi internal dan motivasi kerja karyawan di PT Sukabumi Mukti Segara. Dengan metode ini, peneliti dapat menyajikan hasil penelitian secara lebih rinci, akurat, dan dapat digeneralisasikan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Yurmaini, Y., Erliyanti, E., Sundari, D., & Anshari, 2024). Selain itu, pendekatan kuantitatif deskriptif ini juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis hubungan antara variabel yang diteliti secara statistik sehingga memberikan hasil akhir yang kuat dan berbasis data empiris (Mukhid, 2021).

Unit analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sukabumi Mukti Segara yang berjumlah 50 orang. Mengingat populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dilakukan agar hasil penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya secara utuh tanpa adanya bias akibat pengambilan sampel secara acak (Sugiyono & Lestari, 2021). Penggunaan *sampling* jenuh ini juga memastikan setiap suara dan perspektif karyawan dapat terwakili dalam data, sehingga validitas eksternal penelitian semakin terjamin.

Sedangkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert yang dirancang secara sistematis dan terstruktur untuk mengukur dua variabel utama, yaitu:

Komunikasi Internal, yang terdiri dari tiga dimensi utama yakni komunikasi dari atasan ke bawahan (*downward communication*), komunikasi dari bawahan ke atasan (*upward communication*), dan komunikasi antar rekan sejawat atau *horizontal communication*. Indikator ini mengacu pada konsep komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Saputra (2014), yang menekankan pentingnya keterbukaan, kejelasan pesan, serta frekuensi komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Motivasi Kerja, yang mencakup aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta beberapa komponen kebutuhan dasar manusia menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, A., & Lewis, 1987). Selain itu, teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh Kurniawan (2022) juga menjadi dasar dalam menyusun indikator motivasi kerja, yang meliputi kepuasan kerja, pengakuan, peluang pengembangan diri, dan insentif.

Sebelum kuesioner digunakan dalam pengumpulan data, peneliti melakukan sebuah uji, yaitu uji validitas untuk membuktikan bahwa setiap pertanyaan mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara akurat. Teknik yang digunakan adalah korelasi Product Moment, yang menguji hubungan setiap item dengan skor total variabel terkait. Item yang tidak valid kemudian dikeluarkan agar instrumen menjadi lebih representatif dan efektif dalam mengukur variabel penelitian. Adapun Cronbach's Alpha digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas dengan batas minimal $\alpha \geq 0,60$ sebagai standar untuk menjamin konsistensi dan stabilitas instrumen. Nilai reliabilitas yang tinggi

menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi serupa (Sugiyono & Lestari, 2021).

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT Sukabumi Mukti Segara. Peneliti memberikan penjelasan rinci tentang tujuan penelitian, pentingnya partisipasi jujur, dan bagaimana mengisi kuesioner agar responden tidak merasa ragu atau takut memberikan jawaban sebenarnya. Pengumpulan data secara tatap muka ini memungkinkan adanya interaksi langsung yang dapat meningkatkan kualitas dan keakuratan data yang diperoleh. Data yang terkumpul kemudian dikodekan dan diubah ke dalam bentuk skor numerik sesuai dengan indikator variabel untuk memudahkan proses analisis selanjutnya.

Dalam proses pengolahan dan analisis data, peneliti melakukan beberapa tahap penting, yaitu: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, untuk memastikan kualitas data dan alat ukur yang digunakan telah memenuhi standar ilmiah serta dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel (Sugiyono & Lestari, 2021). (2) Analisis Deskriptif, yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik dan distribusi data mengenai komunikasi internal dan motivasi kerja karyawan. Analisis ini mencakup perhitungan nilai rata-rata, median, modus, dan persentase untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi variabel yang diteliti. (3) Analisis Regresi Linear Sederhana, dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap motivasi kerja. Analisis ini membantu mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel serta memperkirakan seberapa besar perubahan pada motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam komunikasi internal (Mukhid, 2021). (4) Uji t Parsial, bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan secara individual. Dengan uji ini, peneliti dapat menentukan apakah variabel komunikasi internal benar-benar berperan sebagai faktor prediktor dalam meningkatkan motivasi kerja. (5) Koefisien Determinasi (R^2), yang memberikan gambaran seberapa besar variasi dalam variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal. Nilai R^2 yang tinggi mengindikasikan bahwa komunikasi internal memiliki peran yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Sukabumi Mukti Segara.

Selain itu, dalam proses analisis data peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS versi terbaru guna meningkatkan kecepatan dan ketepatan pengolahan data. Penggunaan software ini memudahkan dalam melakukan uji statistik, visualisasi data, serta interpretasi hasil dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan data dan identitas responden. Setiap responden diberikan kebebasan untuk berpartisipasi secara sukarela dan berhak menarik diri kapan saja tanpa adanya tekanan. Informasi yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarluaskan tanpa izin. Pendekatan ini dilakukan agar data yang diperoleh bersifat valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta untuk menjaga hubungan baik antara peneliti dan responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan seluruh karyawan di PT. Sukabumi Mukti Segara. Berdasarkan data mengenai usia, sebagian besar responden berusia antara 25 hingga 30 tahun, dengan persentase 34%, diikuti oleh kelompok usia 30 hingga 45 tahun sebanyak 28%, usia 17 hingga 25 tahun sebesar 20%, dan usia di atas 45 tahun sebanyak 18%. Seluruh responden adalah laki-laki, yang sesuai dengan komposisi tenaga kerja perusahaan yang terdiri dari pria. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau setara, yaitu sebesar 64%. Sementara itu, 18% di antaranya adalah lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP), 14% lulusan strata satu (S1), dan 4% lulusan Sekolah Dasar (SD). Data demografis ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sukabumi Mukti Segara, dilakukan analisis menggunakan regresi linier sederhana. Setelah data diolah dengan SPSS versi 27, diperoleh persamaan regresi berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,640	5,067		4,271	<.001
	KOMUNIKASI INTERNAL ORGANISASI	1,005	,170	,649	5,906	<.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Gambar 1. Hasil analisis regresi linear sederhana
Sumber: Data diolah SPSS.27, 2025

Hasil ini menunjukkan bahwa jika komunikasi internal tidak dilakukan ($X = 0$), maka nilai motivasi kerja tetap berada pada angka dasar sebesar 21,640. Koefisien regresi bernilai positif, yaitu 1,005, yang berarti setiap peningkatan satu satuan komunikasi internal akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 1,005. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja bersifat signifikan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel Komunikasi Internal dalam Organisasi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja Karyawan. Adapun hasil analisisnya disajikan sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.409	3.00892

a. Predictors: (Constant), X

Gambar 2. Hasil analisis koefisien determinasi
Sumber: Data diolah SPSS.27, 2025

Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa 42,1% variasi pada motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal dalam organisasi. Sisanya, yaitu 57,9%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji parsial, atau yang lebih dikenal sebagai uji t, merupakan salah satu metode dalam pengujian hipotesis yang digunakan dalam analisis regresi, baik regresi linier sederhana maupun berganda. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen (X)—dalam hal ini komunikasi internal—terhadap variabel dependen (Y), yaitu motivasi kerja karyawan, secara terpisah (parsial). Melalui uji ini, dapat dianalisis apakah variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y ketika diuji secara individual.

Adapun hasil hipotesis sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.640	5.067		4.271	<.001
	X	1.005	.170	.649	5.906	<.001

a. Dependent Variable: Y

Gambar 3. Hasil pengujian hipotesis

Sumber: Data diolah SPSS.27, 2025

Nilai t hitung sebesar 5,906 yang dihasilkan dari analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Karena nilai ini lebih tinggi dari t tabel dan tingkat signifikansinya sangat kecil (< 0,001), maka hipotesis nol dinyatakan tidak terbukti. Dengan demikian, variabel X terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi internal organisasi di PT. Sukabumi Mukti Segara, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di perusahaan ini secara umum berjalan sangat baik. Temuan ini didasarkan pada nilai rata-rata dari ketiga indikator utama, yaitu komunikasi ke atas, ke bawah, dan horizontal. Komunikasi ke bawah menempati posisi tertinggi dengan skor 4,30, menunjukkan bahwa penyampaian informasi, instruksi, serta kebijakan dari atasan kepada bawahan berlangsung dengan jelas dan terstruktur. Karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan arahan yang tepat waktu dan mudah dipahami dari pihak manajemen, yang artinya pimpinan perusahaan telah mampu menjalankan peran komunikatif secara efektif.

Menyusul di bawahnya, komunikasi ke atas mencatat skor sebesar 4,24. Meskipun masih dalam kategori sangat baik, nilai ini menunjukkan bahwa masih ada ruang perbaikan dalam hal penyampaian pendapat atau aspirasi dari bawahan kepada atasan. Dalam konteks budaya organisasi yang cenderung hierarkis, tidak semua karyawan merasa leluasa untuk menyuarakan ide atau keluhan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan dalam komunikasi dua arah masih perlu diperkuat agar

tercipta hubungan yang lebih partisipatif dan transparan antara seluruh jenjang jabatan. Sementara itu, komunikasi horizontal atau antar rekan kerja menunjukkan skor 4,15 nilai yang masih tergolong sangat baik namun menjadi yang terendah di antara ketiga dimensi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa interaksi antar karyawan mungkin belum seoptimal komunikasi vertikal, terutama pada posisi atau bidang pekerjaan yang tidak saling bersinggungan secara langsung. Minimnya ruang kolaboratif atau terbatasnya kesempatan untuk berdiskusi secara informal bisa menjadi salah satu penyebab komunikasi horizontal belum maksimal. Meskipun demikian, secara keseluruhan, komunikasi internal di perusahaan telah mampu menciptakan aliran informasi yang baik, iklim komunikasi yang suportif, dan koordinasi yang cukup solid.

Hal ini menjadi landasan penting dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Sejalan dengan kondisi komunikasi internal yang sangat baik tersebut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Sukabumi Mukti Segara berada dalam kategori sangat tinggi. Indikator rasa aman memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 4,34, menunjukkan bahwa karyawan merasa terlindungi secara fisik maupun psikologis saat bekerja. Mereka tidak merasa terancam dalam menyampaikan pendapat atau menjalankan tugas, yang merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang sehat. Kebutuhan sosial juga terpenuhi dengan baik, tercermin dari skor 4,30 yang menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja berlangsung harmonis dan penuh kerja sama. Hal ini memperkuat peran komunikasi horizontal dalam membentuk suasana kerja yang kondusif.

Selanjutnya, penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka mendapatkan nilai 4,27. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan apresiasi terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan, baik dalam bentuk verbal, insentif, maupun pengakuan profesional. Rasa dihargai ini menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Meskipun demikian, indikator aktualisasi diri mendapatkan nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya, yaitu 4,23. Meski masih tergolong sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyediakan lebih banyak ruang untuk pengembangan potensi individu, misalnya melalui pelatihan, promosi, atau kesempatan pengambilan keputusan yang lebih besar.

Secara statistik, hasil uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649 menandakan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel, dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,421 menunjukkan bahwa sebesar 42,1% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi internal, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) juga mengonfirmasi bahwa pengaruh tersebut bersifat nyata secara statistik.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan partisipatif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memahami arah tujuan organisasi, merasa didengar, dan dapat berinteraksi secara positif dengan rekan maupun atasan, mereka

akan terdorong untuk bekerja dengan lebih semangat dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, komunikasi internal bukan hanya menjadi sarana menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam membentuk motivasi dan produktivitas tenaga kerja secara menyeluruh.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal di PT. Sukabumi Mukti Segara secara umum telah berlangsung dengan baik. Komunikasi ke bawah merupakan aspek yang paling efektif dalam menyampaikan arahan dan informasi dari atasan kepada karyawan. Namun, komunikasi horizontal antar sesama karyawan masih memerlukan perbaikan untuk mendukung pertukaran informasi yang lebih optimal di seluruh lini organisasi. Dari sisi motivasi kerja, karyawan menunjukkan tingkat motivasi yang sangat baik, dengan aspek rasa aman, kebutuhan sosial, dan penghargaan sebagai faktor yang paling dirasakan. Meskipun demikian, aspek aktualisasi diri masih tergolong rendah, yang mengindikasikan perlunya pengembangan lebih lanjut terhadap potensi individu karyawan. Secara keseluruhan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi internal organisasi dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar PT. Sukabumi Mukti Segara meningkatkan kualitas komunikasi horizontal antar karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif, mendorong keterbukaan dalam bertukar informasi, serta mengadakan kegiatan internal yang memperkuat hubungan antarpersonal. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri mereka, misalnya melalui pelatihan, pengembangan karir, atau pemberian tanggung jawab yang menantang. Meskipun komunikasi ke bawah telah berjalan dengan baik, perusahaan tetap perlu menjaga konsistensinya agar efektivitas penyampaian informasi dari atasan kepada karyawan tetap terjaga. Mengingat adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal dan motivasi kerja, maka perusahaan sebaiknya terus mengoptimalkan strategi komunikasi internal sebagai bagian penting dalam meningkatkan semangat, kinerja, dan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Martin Roestamy, SH., M.H. selaku Ketua Pembina YPSPIAI sekaligus Chancellor Universitas Djuanda Bogor, serta kepada Dr. Hj. Rd. Siti Pupu Fauziah, S.Pd. selaku Rektor Universitas Djuanda Bogor atas segala dukungan dan arahannya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Undang Suryatna, Drs., M.Si. selaku Kepala Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses penulisan artikel ini. Penghargaan yang tulus juga penulis sampaikan kepada PT Sukabumi Mukti

Segara atas kerja sama dan kesempatan yang diberikan. Tak lupa, penulis menyampaikan apresiasi mendalam kepada keluarga serta seluruh pihak yang telah memberikan doa, semangat, dan bantuan yang berarti selama proses penyusunan artikel ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola komunikasi pekerja full remote working (studi kasus pada pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.35842/massive.v2i1.59>
- Handra, E. S., & Setyanto, Y. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com. *Koneksi*, 5(1), 151–156.
- Irianty, T. W., & Sholeh, S. (2023). Pengaruh Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 4(2), 105–114.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104–110.
- Laia, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2), 158–171. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Latif, D. R., & Harahap, H. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan di Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah*, 19(1), 182–199.
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's Hierarchy of Needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987–990.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakad Media Publishing.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86–97.
- Pace, R. W. (2013). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*.
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2).
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81–90.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Management and Organizational Behavior*. Yogyakarta: Graha Science.
- Serly, & Susanti. (2021). Jurnal Ekonomi Modernisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 17, 196–215. <https://core.ac.uk/download/pdf/328154615.pdf> <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/5872>
- Setiawan, K., Agustin, S. A., Juantara, M. A., & Hakim, M. F. (2023). Exploring endeavour of health facilitators reinforce public consciousness on stunting reduction. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*,

11(5), 492–500.

- Setiawan, K., & Anwar, M. R. (2024). Prinsip Social Virtue dalam Pengembangan Potensi Diri Anak Penyandang Disabilitas Intelektual di SLB Fitria Kota Bogor. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 13(3).
- Setioko, H., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan dalam Bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Cv. Mitra Tehknik. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(1), 226–234.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Buku Metode Penelitian Komunikasi*. Alfabeta CV.
- Sukarelawati., Hasbiyah, D., Islamiati, D. R., Studi, P., Komunikasi, S., Ilmu, F., Politik, I., & Djuanda, U. (2024). *Empati komunikasi interpersonal konselor dalam pemulihan penyalahguna narkotika di yayasan bersama kita pulih*. 10(2).
- Wahyuningsih, D. H. (2019). Peran Komunikasi Internal Organisasi dalam Mendukung Kinerja (Studi Kasus di Internal Bagian Humas Pemerintah Kota Surakarta). *Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1).
- Wicaksono, A. K., & Soesatyo, Y. (2015). Hubungan Komunikasi Internal Organisasi Dengan Keefektifan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (Smkn) 2 Trenggalek. *Jurnal Pendidikan Administrasi ...*, X. <https://core.ac.uk/download/pdf/230758536.pdf>
- Yurmaini, Y., Erliyanti, E., Sundari, D., & Anshari, K. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *HIBRUL ULAMA*, 6(1), 83–90.