Jurnal Ilmiah Teknik Informatika dan Komunikasi
Volume 5. Nomor. 3 November 2025
E-ISSN: 2827-7945 ; P-ISSN: 2827-8127, Hal 105-114
DOI: https://doi.org/10.55606/juitik.v5i3.1513
Available online at: https://journal.sinov.id/index.php/juitik

Strategi Komunikasi Internal dalam Memperbaiki *Work-Life Balance* dan *Performance Management* Karyawan pada Perusahaan Teknologi Informasi (Studi Kasus Pada PT ABC)

Dwita Pangesti Ramadhani[1*], Melly Ridaryanthi[2], Farid Hamid Umarella[3]
[1-3]Program Studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Mercu Buana, Indonesia
Email: dwitapangestir@gmail.com [1], melly@mercubuana.ac.id [2], farid.hamid@mercubuana.ac.id[3]

Alamat: Jl. Meruya Selatan No.1, RT.4/RW.1, Joglo, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11650
**Korespondensi penulis:* dwitapangestir@gmail.com

Abstract: *Internal communication is a strategic component that plays a crucial role in supporting organizational success, particularly in creating work-life balance and employee performance management. This study aims to analyze the internal communication strategy of PT ABC, an information technology company, to simultaneously improve both aspects. A dynamic work environment characterized by tight deadlines and a project-based work culture creates high levels of stress for employees, leading to an increased risk of burnout and decreased satisfaction with the performance management system. Based on internal company data, fluctuations in work-life balance scores over the past three years have been found, as well as a consistent decline in the assessment of the performance management system. This study uses a qualitative case study approach, where data were obtained through in-depth interviews and analysis of internal company documents. The results indicate that structured, two-way, and adaptive internal communication plays a significant role in strengthening employees' perceptions of the fairness of the performance system and supporting their well-being. A participatory communication strategy bridges the gap between organizational policies and employee needs, creating a healthier and more productive work environment. These findings confirm that internal communication serves not only as a means of conveying information but also as a strategic instrument for increasing long-term employee loyalty and retention. Furthermore, this study also shows that transparency in internal communication is crucial for building trust between management and employees. When information regarding performance management policies, rewards, and efforts to improve work-life balance is communicated openly, employees feel valued and more involved in the decision-making process. This not only increases job satisfaction but also reduces dissatisfaction, which can lead to employee turnover.*

Keywords: *employees, information technology, internal communication, performance management, work-life balance*

Abstrak: Komunikasi internal merupakan komponen strategis yang memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, terutama dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan pengelolaan kinerja (performance management) karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi internal PT ABC, sebuah perusahaan teknologi informasi, dalam memperbaiki kedua aspek tersebut secara simultan. Lingkungan kerja dinamis yang ditandai oleh tenggat waktu ketat dan budaya kerja proyek menimbulkan tekanan tinggi bagi karyawan, yang berdampak pada meningkatnya risiko kelelahan kerja (burnout) serta penurunan kepuasan terhadap sistem manajemen kinerja. Berdasarkan data internal perusahaan, ditemukan fluktuasi skor work-life balance selama tiga tahun terakhir, serta penurunan konsisten dalam penilaian terhadap sistem manajemen kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam dan analisis dokumen internal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terstruktur, dua arah, dan adaptif berperan penting dalam memperkuat persepsi karyawan terhadap keadilan sistem kinerja serta mendukung kesejahteraan mereka. Strategi komunikasi yang bersifat partisipatif mampu menjembatani kesenjangan antara kebijakan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa transparansi dalam komunikasi internal sangat penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Ketika informasi terkait kebijakan manajemen kinerja, penghargaan, serta upaya perbaikan work-life balance disampaikan secara terbuka, karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mengurangi tingkat ketidakpuasan yang dapat berujung pada turnover karyawan.

Kata kunci: karyawan, komunikasi internal, performance management, teknologi informasi, work-life balance

Received: Juni 16, 2025; Revised: Juli 30, 2025; Accepted: Agustus 13, 2025; Online Available: Agustus 15, 2025

1. LATAR BELAKANG

Di era modern, organisasi tidak hanya berperan sebagai mesin ekonomi, tetapi juga sebagai ekosistem sosial yang kompleks dan dinamis. Dalam konteks ini, komunikasi internal memainkan peran vital sebagai penghubung antar elemen organisasi, membantu menyatukan visi, nilai, serta memperkuat komitmen karyawan. Komunikasi internal yang strategis berfungsi tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga membangun pemahaman bersama dan menciptakan makna kolektif dalam organisasi (Ruck, 2020). Menurut Tench dan Yeomans (2021), komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, komunikasi bukan sekadar alat, tetapi fondasi budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi, transparansi, dan inovasi. Perusahaan yang mampu membangun sistem komunikasi internal yang terbuka akan lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan eksternal.

Dalam industri teknologi informasi yang penuh tekanan dan berubah cepat, komunikasi internal menjadi semakin krusial. PT ABC, sebagai salah satu perusahaan dalam sektor ini, menghadapi tantangan besar dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance/WLB) dan sistem manajemen kinerja (performance management/PM). Budaya kerja berbasis proyek dan metode Agile menciptakan lingkungan kerja yang dinamis namun juga berisiko menyebabkan burnout dan stres karyawan (Maslichah & Hidayat, 2017). Selain itu, model kerja hybrid memperburuk batas antara kehidupan profesional dan pribadi, yang dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja (Kilson & Tavares, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan seperti PT ABC untuk meninjau kembali strategi komunikasi internal sebagai solusi potensial dalam menghadapi tantangan tersebut.

Data internal PT ABC menunjukkan fluktuasi skor WLB selama tiga tahun terakhir. Skor mengalami penurunan pada 2022 sebelum meningkat kembali pada 2023, tetapi fluktuasi ini mencerminkan bahwa perbaikan belum bersifat sistematis dan berkelanjutan. Peningkatan skor mungkin hanya hasil dari program sesaat dan bukan strategi jangka panjang yang terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi internal yang diterapkan belum mampu menciptakan dampak menyeluruh terhadap kesejahteraan karyawan. Ketidakstabilan ini bisa menjadi tanda bahwa kebijakan perusahaan belum dikomunikasikan secara efektif atau belum diinternalisasi oleh seluruh karyawan (Nguyen & Ha, 2023). Maka dari itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui peran strategis komunikasi internal dalam memperbaiki WLB secara konsisten.

Selain WLB, data penilaian terhadap sistem performance management di PT ABC juga menunjukkan tren menurun. Meskipun skornya masih dalam kategori baik, penurunan yang

konsisten selama tiga tahun berturut-turut menunjukkan adanya penurunan kepuasan atau efektivitas sistem tersebut. Sistem PM yang terlalu fokus pada target dan minim feedback justru dapat menjadi pemicu stres dan memperburuk WLB (Aguinis, 2023). Ketidakseimbangan antara tuntutan kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan meningkatkan risiko turnover. Di sinilah peran komunikasi internal diperlukan untuk menyampaikan ekspektasi secara jelas, memberi umpan balik konstruktif, dan membangun dialog dua arah antara manajemen dan karyawan (Ophilia & Hidayat, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi komunikasi internal dapat memperbaiki dua aspek krusial secara simultan: work-life balance dan performance management. Pendekatan ini merupakan kebaruan karena umumnya penelitian hanya membahas salah satu aspek secara terpisah. Dengan melihat komunikasi internal sebagai variabel sentral, diharapkan perusahaan mampu merancang strategi komunikasi yang integratif dan berdampak luas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivisme. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam makna dan pengalaman subjektif para informan terkait strategi komunikasi internal di PT ABC. Penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana komunikasi internal dapat berperan dalam memperbaiki work-life balance dan performance management karyawan. Dengan menggunakan paradigma konstruktivisme, peneliti menempatkan dirinya sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan interpretasi data. Pendekatan ini sesuai untuk mengkaji fenomena yang kompleks dan kontekstual seperti komunikasi dalam organisasi.

Metode yang digunakan adalah studi kasus, yang memungkinkan analisis mendalam terhadap praktik komunikasi internal yang diterapkan dalam periode Januari–Desember 2023. Studi kasus dipilih karena sifatnya yang fleksibel dan mampu memberikan gambaran holistik dari fenomena yang diteliti. Informan kunci berasal dari divisi Human Capital dan Communication, sementara informan pendukung berasal dari berbagai divisi lainnya di PT ABC. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, berdasarkan posisi, pengalaman, dan keterlibatan mereka dalam strategi komunikasi internal perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan keterwakilan informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pedoman semi-terstruktur agar

data yang diperoleh tetap fokus namun terbuka terhadap informasi baru. Observasi dilakukan untuk memahami konteks komunikasi di lingkungan kerja secara langsung dan alami. Dokumentasi dilakukan terhadap data sekunder seperti laporan tahunan, hasil survei internal, dan kebijakan komunikasi perusahaan. Kombinasi ketiga teknik ini memberikan triangulasi data yang kuat untuk menjamin validitas temuan.

Analisis data dilakukan secara tematik melalui proses pengkodean terbuka, aksial, dan selektif. Hasil wawancara dan data lain dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama yang relevan dengan strategi komunikasi internal, work-life balance, dan performance management. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan metode, serta member checking kepada informan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan kenyataan yang dialami informan. Dengan strategi ini, penelitian diharapkan memberikan gambaran komprehensif dan mendalam tentang peran komunikasi internal dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Strategi Komunikasi Internal PT ABC Berdasarkan Kerangka Teori

Strategi komunikasi internal PT ABC, sebagaimana terungkap dari hasil wawancara, menunjukkan adanya upaya untuk menyelaraskan praktik komunikasi dengan kebutuhan operasional dan tujuan organisasi. Tujuan komunikasi internal yang dicanangkan, seperti mendukung fleksibilitas, kecepatan, keterbukaan, memperkuat budaya perusahaan, menciptakan keterlibatan karyawan, dan memastikan pemahaman terhadap visi, misi, serta nilai perusahaan , sejalan dengan fungsi-fungsi ideal komunikasi internal yang dikemukakan oleh Qubile, Z.K, dkk (dalam Aselina, 2019).

Fungsi informasi terlihat dari upaya penyampaian kebijakan dan *update* korporat. Fungsi persuasi (motivasi) tercermin dalam upaya membangun keterlibatan dan pemahaman nilai. Fungsi koordinasi sangat relevan dengan sifat kerja proyek PT ABC yang membutuhkan sinergi tim. Fungsi emotif juga tersirat dalam upaya membangun budaya dan rasa kebersamaan.

Penerapan segmentasi audiens, dengan pembedaan utama antara karyawan organik dan non-organik , merupakan langkah strategis yang umum dilakukan organisasi untuk meningkatkan relevansi pesan. Namun, jika dikaitkan dengan tujuan strategi komunikasi menurut R. Wayne Pace, dkk (dalam Aselina, 2019) yaitu "*to secure understanding, to establish acceptance, to motivate action*" , segmentasi yang terlalu ketat, terutama jika

membatasi akses informasi strategis atau pengembangan bagi karyawan non-organik, berpotensi menghambat pencapaian ketiga tujuan tersebut secara merata di seluruh organisasi.

Karyawan non-organik mungkin memiliki tingkat pemahaman dan penerimaan yang berbeda terhadap arah perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi mereka. Hal ini perlu menjadi perhatian agar segmentasi tidak justru menciptakan kesenjangan informasi yang kontraproduktif.

Pendekatan *multi-channel* yang digunakan PT ABC, meliputi *email blast, town hall meeting*, Microsoft Teams, dan intranet , secara teoritis dapat membantu mengatasi berbagai hambatan komunikasi internal seperti yang diidentifikasi oleh Harun (dalam Siregar et al., 2021) , misalnya penyaringan informasi atau persepsi selektif, dengan menyediakan beragam format dan kesempatan interaksi. *Town hall meeting*, misalnya, dapat mengurangi distorsi pesan dan mengatasi perbedaan status dengan adanya interaksi langsung. Namun, pengakuan bahwa tidak ada jaminan 100% pesan "cut-through" menunjukkan bahwa pemilihan saluran saja tidak cukup. Efektivitasnya juga bergantung pada kualitas pesan, waktu penyampaian, dan kemampuan penerima untuk memproses informasi di tengah kesibukan (Men et al., 2019). Untuk pesan-pesan krusial terkait WLB dan PM, perlu dipertimbangkan kombinasi saluran yang paling optimal dan strategi pengulangan pesan yang efektif.

Dinamika aliran komunikasi vertikal, horizontal, dan lintas fungsi beserta hambatannya di PT ABC mencerminkan kompleksitas interaksi dalam organisasi sebagaimana dijelaskan dalam teori aliran komunikasi oleh R. Wayne Pace (dalam Aselina, 2019). Hambatan seperti distorsi pesan dalam komunikasi vertikal, konflik kepentingan dalam komunikasi horizontal, atau bahasa teknis dalam komunikasi lintas fungsi adalah fenomena umum. Implikasi dari hambatan-hambatan ini terhadap efektivitas strategi komunikasi internal secara keseluruhan sangat signifikan. Jika informasi penting terkait WLB atau PM terdistorsi, terlambat, atau tidak dipahami dengan benar akibat hambatan ini, maka tujuan strategis komunikasi untuk mendukung kedua aspek tersebut tidak akan tercapai secara optimal. Upaya untuk meminimalkan hambatan ini, misalnya melalui pelatihan komunikasi bagi manajer atau penggunaan fasilitator dalam pertemuan lintas fungsi, menjadi penting.

Peran sentral tim *Corporate Secretary* dalam perencanaan dan penyusunan pesan bertujuan untuk menjaga konsistensi dan kepatuhan. Namun, dalam konteks WLB dan PM yang seringkali membutuhkan pesan yang empatik, personal, dan responsif terhadap kebutuhan individu, penting untuk memastikan bahwa proses di *Corporate Secretary* tidak menjadi *bottleneck* atau mengurangi fleksibilitas yang dibutuhkan oleh departemen seperti *Human Capital*. Kolaborasi yang efektif dan pembagian peran yang jelas antara *Corporate Secretary*

(sebagai penjaga standar) dan *Human Capital* (sebagai pemilik konten WLB/PM) menjadi kunci. Teori Sistem Terbuka menekankan bahwa organisasi harus beradaptasi dengan lingkungannya, termasuk kebutuhan internal karyawan. Strategi komunikasi internal, sebagai bagian dari sistem organisasi, juga harus mampu beradaptasi dan tidak terlalu kaku dalam merespons kebutuhan tersebut.

Analisis Implementasi Komunikasi Internal dalam Mendukung *Work-Life Balance* Karyawan

Implementasi komunikasi internal PT ABC dalam mendukung *work-life balance* (WLB) karyawan menunjukkan adanya upaya sosialisasi program dan kebijakan, namun juga dihadapkan pada tantangan praktis di lapangan. Sosialisasi program WLB seperti fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, *jamming session*, dan sesi kesehatan mental melalui saluran seperti *email blast* dan *town hall meeting* bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan. Jika dikaitkan dengan indikator WLB menurut Wenno (2018) , seperti *Work interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life interference with Work* (PLIW), komunikasi yang efektif mengenai program-program ini diharapkan dapat membantu karyawan mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi WIPL.

Informasi mengenai dukungan kesehatan mental, misalnya, dapat membantu karyawan mengatasi stres yang mungkin timbul dari pekerjaan, yang juga berkontribusi pada WLB yang lebih baik. Namun, temuan mengenai "knowing-doing gap" – di mana karyawan mengetahui adanya program WLB tetapi merasa sulit memanfaatkannya akibat budaya kerja proyek dan tekanan *deadline* – menunjukkan bahwa sosialisasi saja tidak cukup. Komunikasi internal perlu melampaui sekadar penyampaian informasi. Ia harus mampu mempengaruhi persepsi, norma, dan perilaku (Welch, 2012). Dalam hal ini, komunikasi dari pimpinan yang secara konsisten mencontohkan dan mendukung WLB menjadi sangat krusial. Jika pesan verbal mengenai WLB tidak didukung oleh tindakan nyata atau jika sistem penghargaan lebih mengapresiasi jam kerja panjang, maka efektivitas komunikasi akan berkurang.

Mekanisme deteksi masalah WLB yang cenderung informal dan reaktif di PT ABC juga menjadi area yang dapat ditingkatkan melalui komunikasi internal. Teori komunikasi kesehatan atau kampanye internal dapat diterapkan untuk merancang strategi komunikasi yang lebih proaktif. Misalnya, dengan menciptakan kampanye kesadaran mengenai tanda-tanda awal stres atau *burnout*, menyediakan saluran pelaporan yang aman dan anonim untuk isu WLB, serta melatih manajer untuk melakukan percakapan WLB secara reguler dengan tim

mereka. Komunikasi yang mendorong keterbukaan dan mengurangi stigma terkait masalah WLB dapat membantu deteksi dini dan intervensi yang lebih cepat.

Analisis Implementasi Komunikasi Internal dalam Mendukung *Performance Management* Karyawan

Implementasi komunikasi internal dalam sistem *performance management* (PM) di PT ABC menunjukkan peran krusial komunikasi dalam setiap tahapan, mulai dari penetapan target hingga evaluasi dan pengembangan. Komunikasi yang terbuka dan rutin mengenai target kinerja, proses evaluasi, dan umpan balik, yang didukung melalui sesi bersama superior, *town hall*, dan pelatihan KPI bagi superior, bertujuan untuk memastikan kejelasan ekspektasi. Hal ini sejalan dengan prinsip PM yang efektif, di mana pemahaman yang jelas mengenai apa yang diharapkan dan bagaimana kinerja akan diukur merupakan fondasi utama. Jika dikaitkan dengan indikator kinerja menurut Robins (2016) – seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian-komunikasi yang efektif dalam PM seharusnya membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat mencapai standar tersebut.

Keterlibatan berbagai pihak dalam penilaian kinerja, termasuk *self-assessment, peer review*, dan penilaian atasan , dapat meningkatkan objektivitas dan memberikan pandangan yang lebih holistik. Namun, efektivitas *peer review* sangat bergantung pada kualitas komunikasi dan panduan yang diberikan. Tanpa kriteria yang jelas dan pemahaman mengenai tujuan *peer review* (yang harus dikomunikasikan secara efektif), ada risiko subjektivitas dan bias.

Kebutuhan yang diungkapkan oleh para informan akan "penguatan *feedback* dua arah" dan "platform masukan karyawan" menunjukkan adanya keinginan untuk menjadikan PM sebagai proses yang lebih dialogis dan partisipatif. Ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi modern yang menekankan pentingnya dialog dan keterlibatan karyawan. Sistem PM yang hanya bersifat *top-down* dalam penyampaian *feedback* cenderung kurang efektif dalam memotivasi dan mengembangkan karyawan (Mazzei, 2014). Platform masukan dapat menjadi salah satu alat untuk memfasilitasi komunikasi *bottom-up*, namun yang lebih penting adalah membangun budaya di mana *feedback* dihargai dan ditindaklanjuti.

Tantangan utama dalam mengintegrasikan WLB dengan PM, di mana tekanan target kinerja seringkali mengorbankan WLB , memerlukan peran komunikasi yang sangat strategis. Komunikasi harus mampu mengelola paradoks ini tanpa mengirim pesan yang kontradiktif. Ini berarti tidak hanya mengkomunikasikan pentingnya mencapai target, tetapi juga secara konsisten mengkomunikasikan pentingnya menjaga kesejahteraan sebagai prasyarat kinerja

berkelanjutan. Pesan-pesan dari pimpinan yang mencontohkan keseimbangan dan menghargai upaya WLB akan sangat berpengaruh.

Peningkatan skor PM PT ABC dari 73 pada tahun 2021, menjadi 78 pada tahun 2022, dan 81 pada tahun 2023 menunjukkan tren positif. Praktik komunikasi dalam PM yang diungkapkan informan, seperti pelatihan superior dalam menentukan KPI dan upaya transparansi target , kemungkinan berkontribusi pada peningkatan ini. Kejelasan ekspektasi dan proses yang lebih terstruktur dapat meningkatkan fokus dan motivasi karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat di simpulkan bahwa strategi komunikasi internal berperan penting dalam memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) karyawan PT ABC. Proses komunikasi internal berjalan melalui saluran formal dan informal yang terstruktur, seperti briefing rutin, chat grup, dan pendekatan langsung dari atasan. Adanya sistem komunikasi dua arah membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam lingkungan kerja. Hal ini berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan pengurangan tingkat stres kerja. Dengan demikian, komunikasi internal menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Selain itu, strategi komunikasi internal juga terbukti mampu meningkatkan efektivitas manajemen kinerja karyawan. Keterbukaan dalam menyampaikan target kerja, evaluasi berkala, serta feedback yang konstruktif mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Komunikasi yang dilakukan secara jelas dan konsisten turut menciptakan pemahaman yang seragam antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan mampu memahami ekspektasi perusahaan dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja individu maupun tim.

Secara keseluruhan, implementasi strategi komunikasi internal yang baik terbukti menjadi salah satu kunci dalam memperbaiki work-life balance dan manajemen kinerja di perusahaan. Peran pimpinan sangat penting dalam membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif. Diperlukan pelatihan dan komitmen bersama agar strategi ini bisa berjalan optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan strategi komunikasinya dengan perkembangan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, keberlangsungan hubungan kerja yang sehat dan produktif dapat terus terjaga.

Saran

Riset ini menyarankan agar PT ABC mengembangkan strategi komunikasi internal yang lebih sistematis dan berkelanjutan untuk mendukung work-life balance dan performance management karyawan. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi dua arah yang terbuka dan empatik, agar kebijakan tidak hanya tersampaikan dengan baik tetapi juga dipahami secara menyeluruh. Implementasi komunikasi sebaiknya dilakukan melalui berbagai media yang relevan dan sesuai dengan karakteristik karyawan. Selain itu, perlu adanya pelatihan bagi manajemen terkait komunikasi efektif dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Evaluasi rutin terhadap efektivitas strategi komunikasi juga penting untuk menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan dan dinamika organisasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan PT ABC mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada dosen pembimbing, Ibu Melly Ridaryanthi dan bapak Farid Hamid Umarella atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berarti dalam setiap tahap penelitian. Terima kasih juga kepada manajemen dan karyawan PT ABC yang telah bersedia menjadi informan serta memberikan akses data yang dibutuhkan. Dukungan moral dari keluarga dan rekan-rekan turut memberikan semangat hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu komunikasi dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.

Aselina. (2019). *Strategi komunikasi internal dalam organisasi: Teori dan praktik*. Jakarta: Penerbit Komunika.

Bui, D. H., & Le, A. T. T. (2023). Improving employee engagement through organizational culture in the travel industry. *Cogent Business & Management, 10*(1), 1–23. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232589

Kilson, G. A., & Tavares, P. (2024). Internal communication quality in a telecommuting context. *Social Sciences, 13*(286). https://doi.org/10.3390/socsci13060286

Maslichah, L., & Hidayat, R. R. (2017). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap burnout. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 32(2), 201–215.

Mazzei, A. (2014). Internal communication for employee enablement: Strategies in Italian companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 19(1), 82–95. https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2012-0060

Men, L. R., & Yue, C. A. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3), 101764. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.03.001

Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(329). https://doi.org/10.1057/s41599-023-01806-8

Ophilia, A., & Hidayat, Z. (2021). Leadership communication during organizational change: Internal communication strategy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 10*(2), 24–33. https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0035

Robins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.

Ruck, K. (2020). *Exploring Internal Communication: Towards Informed Employee Voice*. Routledge.

Siregar, A., Prasetyo, A., & Widodo, H. (2021). *Manajemen komunikasi organisasi: Pendekatan praktis dan studi kasus*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Tench, R., & Yeomans, L. (2021). *Exploring Public Relations and Management Communication* (6th ed.). Pearson Education Limited.

Welch, M. (2012). Appropriateness and acceptability: Employee perspectives of internal communication. *Public Relations Review*, 38(2), 246–254. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2011.12.017

Wenno, I. H. (2018). Work-life balance dan implikasinya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 143–151.