

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Bersalin Cuma-Cuma Sinergi Foundation

Influence Of Internal Communication On Employee Performance In Rumah Bersalin Cuma-Cuma Sinergi Foundation

Erik Fajar Maulana

^{1,2}Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Narahubung: Erik Fajar Maulana¹, email: erik11211049@digitechuniversity

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 30/07/2025
Diterima: 30/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Pengaruh, Komunikasi Internal,
Kinerja Karyawan

Keywords:
*Influence, Internal Communication,
Employee Performance*
*This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)*

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e ISSN: 2656-6362
p ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini memaparkan pengaruh kualitas komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di Rumah Bersalin Cuma-Cuma, sebuah fasilitas persalinan gratis untuk kaum dhuafa. Komunikasi internal yang efektif dianggap krusial untuk kesuksesan organisasi, karena tanpa itu dapat terjadi hambatan kerja, miskomunikasi, dan kekacauan yang memengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi 25 karyawan, di mana seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji reliabilitas, validitas, asumsi klasik, korelasi, regresi linear sederhana, serta uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal serta kinerja karyawan berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Komunikasi internal terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan, menjelaskan 60% variasi untuk kinerja karyawannya, sementara 40% dipengaruhi faktor lain. Ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif untuk koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

A B S T R A C T

Study describe the influence of internal communication quality on employee performance at Rumah Bersalin Cuma-Cuma, a free maternity facility for the underprivileged. Effective internal communication is considered crucial to organizational success, as its absence can lead to work barriers, miscommunication, and chaos that impact employee performance. This study used an associative quantitative method with a sample of 25 employees, all of whom were sampled (saturated sampling). Data were collected through questionnaires and analyzed using reliability, validity, classical assumptions, correlation, simple linear regression, and hypothesis testing. The results indicate that internal communication and employee performance are in the good to excellent category. Internal communication has been shown to have a positive and significant influence on employee performance, explaining 60% of the variation in employee performance, while 40% is influenced by other factors. This demonstrates the importance of effective communication for coordination, reducing misunderstandings, and improving overall performance.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Komunikasi internal merupakan elemen vital dalam keberlangsungan organisasi modern, baik dalam sektor publik, privat, maupun sosial. Dalam teori organisasi, komunikasi internal mencakup seluruh aliran informasi yang terjadi di dalam suatu institusi, baik komunikasi kebawah, komunikasi ke atas, maupun antarpegawai seajar (komunikasi horizontal). Efektivitas komunikasi dalam internal organisasi ini bukan cuma berfungsi bagi media penyampaian pesan, namun sebagai sarana penguatan budaya organisasi, peningkatan kerja sama tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Rumah Bersalin Cuma-Cuma (RBC) adalah organisasi nirlaba atau nonprofit dimana mereka bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan gratis bagi ibu dan anak dari kalangan dhuafa. Selama periode Januari hingga Desember 2021, tercatat sebanyak 13.119 layanan telah diberikan oleh RBC. Tingginya intensitas pelayanan ini menuntut sistem komunikasi internal yang kuat dan responsif, mengingat sifat layanan kesehatan yang memerlukan ketepatan waktu, kejelasan instruksi, dan koordinasi yang efektif antarkaryawan lintas fungsi.

Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam komunikasi internal di RBC, seperti keterlambatan penyampaian informasi saat pergantian shift, kurangnya umpan balik dari atasan, dan lemahnya komunikasi seajar antarpegawai. Permasalahan tersebut dapat menjadi hambatan bagi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal.

Kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menerima, memproses, dan menindaklanjuti informasi dalam struktur kerja yang dinamis. Kinerja yang baik meliputi efektivitas, efisiensi, ketepatan waktu, kualitas layanan, serta kemampuan bekerja dalam tim. Apabila komunikasi internal tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka pencapaian indikator-indikator tersebut pun akan terganggu.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan diantara komunikasi internal dengan kinerja pegawai, terutama pada organisasi profit. Namun, masih terbatas penelitian yang mengangkat konteks organisasi nirlaba seperti RBC, yang memiliki struktur kerja unik dan misi sosial yang kuat. Kajian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di RBC.

Dengan adanya penelitian ini bertujuan untuk menyediakan deskripsi yang lebih komprehensif mengenai pentingnya pengelolaan komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi acuan bagi manajemen RBC dan organisasi sejenis dalam mengembangkan sistem komunikasi yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap tantangan pelayanan publik.

2. Kajian Teori

a. Komunikasi Internal

Menurut Ruslan 2014 dalam (Rudi Mijaya 2023), komunikasi internal melibatkan 3 indikator utama yaitu, komunikasi ke bawah (untuk atasan ke bawahan), komunikasi ke atas (untuk bawahan ke atasan), serta komunikasi seajar (untuk pegawai seajar). Komunikasi ke bawah berfungsi menyampaikan arahan, kebijakan, dan motivasi kerja, sementara komunikasi ke atas memberi wadah untuk staff mengemukakan pendapat dan keluhan. Interaksi yang bersifat horizontal berperan dalam memperkuat kolaborasi tim dan menjaga kelancaran koordinasi operasional.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja individu secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan hasil kerja seseorang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan beban tugas yang diberikan (Mangkunegara, dalam Djoko, 2022). Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat dilihat serta dinilai oleh orang lain. (Hasyim et al., 2020).

c. Hubungan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasan (2005) dalam Ahmad Syarief 2021 juga mendefinisikan komunikasi sebagai proses berbagi pikiran dan emosi antar individu. Namun, komunikasi internal lebih dari sekedar penyampaian pesan yang jelas dan akurat, tetapi juga melibatkan kekuatan hubungan di antara anggota organisasi. Salah satu indikator utama dari organisasi yang efektif adalah kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja mencerminkan hasil dari upaya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan menjadi ukuran seberapa baik tujuan tersebut dicapai. Untuk mencapai kinerja yang kuat, diperlukan keselarasan antara tujuan yang direncanakan dan

pelaksanaan aktual, dimana dapat dicapai dengan melalui komunikasi yang efektif dan terperinci. Hubungan positif antara rekan kerja dan antara pemimpin dan bawahan dapat menumbuhkan kekompakan dan kepercayaan tim, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Studi ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif guna mengidentifikasi hubungan pengaruh antara dua variabel yang diteliti pada Rumah Bersalin Cuma-Cuma (RBC). Pemilihan pendekatan ini dilatarbelakangi oleh kemampuannya menjelaskan relasi sebab-akibat antara variabel bebas serta terikat melalui pengumpulan data numerik dan analisis data berbasis angka secara statistik.

Populasi Sampel

Subjek yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif Rumah Bersalin Cuma-Cuma (RBC) dengan berjumlah 25 orang. Karena mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan masih dalam batas ideal untuk observasi menyeluruh, dengan demikian peneliti memilih teknik samplingnya yaitu sampling jenuh yang berarti semua elemen populasinya digunakan sebagai bahan sampel.

Variabel Penelitian

Dalam variabel independen (X): Komunikasi Internal, yang diukur melalui tiga dimensi utama:

- 1) Komunikasi kebawah, aliran informasi dari atasan kepada bawahan
- 2) Komunikasi keatas, umpan balik dari bawahan kepada atasan
- 3) Komunikasi sejajar, pertukaran informasi antar individu dengan tingkat jabatan yang setara

Sedangkan variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan, yang diukur melalui empat indikator utama:

- 1) Efektivitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kuantitas

Teknik Pengumpulan Data

Data yang telah didapat kemudian dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert dengan lima tingkatan penilaian, dimulai dari 1 untuk sangat tidak setuju hingga nilai 5 untuk sangat setuju. Kuesioner tersebut disajikan dengan mengacu pada indikator variabel dan melalui uji validitas reliabilitas sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Dalam proses analisis ini, SPSS dengan versi 27 digunakan sebagai alat untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Pengujian dalam penelitian ini mencakup validitas dan reliabilitas instrumen, guna memastikan keabsahan dan konsistensi data. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memenuhi persyaratan analisis regresi. Analisis regresi linear yang model sederhana diterapkan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dan uji parsial atau t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

4. Hasil Pembahasan

Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari uji validitas yang dilakukan terhadap 24 item pernyataan dalam kuisoner. Suatu item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar dari r-tabel sebesar 0,396. Selain itu, nilai Sig untuk setiap item berada di bawah 0,05.

Dilihat dari hasil dari perhitungan dengan teknik Cronbach's Alpha, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,921. Berarti instrumen berada pada kategori sangat reliabel ($> 0,80$).

Hasil Uji Regresi Linear Dengan Satu Variabel Bebas

Temuan dari analisis regresi linear sederhana antara komunikasi internal sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,589 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi internal akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,589 satuan.
2. Nilai Sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik sehingga hipotesis alternatif (H_1) dapat diterima.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,600 mengindikasikan bahwa terdapat 60% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi internal.
4. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,785 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel X dengan variabel Y.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear sederhana, diperoleh temuan bahwa variabel (X) memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Sig sebesar 0,001, yang berada jauh di bawah batas signifikansi umum sebesar 0,05 sehingga untuk hipotesis alternatif dapat diterima.

Adapun nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,600 dimana menunjukkan bahwa 60% penyebaran dalam performa karyawan itu berasal dari komunikasi internal, dengan 40% nya lagi disebabkan oleh komponen lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Hasil ini turut memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan koordinasi, mengurangi kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas, serta mempererat hubungan antara sesama karyawan.

Dengan hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk komunikasi internal ini termasuk dalam elemen kunci yang wajib diperhatikan oleh manager dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

5. Penutup

Kesimpulan

a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, komunikasi internal yang berlangsung di Rumah Bersalin Cuma-Cuma Sinergi Foundation dikategorikan baik. Ini tercermin dari rata-rata skor jawaban responden terhadap indikator komunikasi seperti alur komunikasi, kejelasan informasi, keterbukaan, media komunikasi, dan umpan balik, yang semuanya memperoleh nilai rata-rata tinggi. Dengan berdasarkan hasil kuesioner terhadap 24 pernyataan. Seluruh pernyataan dikatakan valid dengan nilai r hitungnya $> 0,396$ dan nilai dari signifikansi $< 0,05$.

b. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang sangat baik, berdasarkan indikator seperti kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kerja sama dan juga efektivitas. Sebagian besar responden memberikan tanggapan bahwa mereka itu dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat bahkan mampu membangun kolaborasi yang selaras dengan rekan kerjanya. Dari berdasarkan hasil kuesioner, seluruh item kinerja juga dinyatakan valid, dengan dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbachs Alpha nya sebesar 0,921. Temuan ini akan mencerminkan adanya sebuah komitmen profesional dan etos kerja yang tinggi di antara para karyawan dalam pelaksanaan peran dan tanggung jawab.

c. Dari berdasarkan uji regresi menunjukkan hasil komunikasi internal terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Probabilitas (Sig.) $< 0,05$ menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak terjadi secara kebetulan, melainkan secara statistik terbukti signifikan. Koefisien Adjusted R Square didapatkan 0,600 menandakan komunikasi internal menyumbang 60% untuk variasi kinerja karyawan, dengan menyisakan 40% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini. Dengan adanya temuan ini menyiratkan komunikasi internal yang kuat memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menekankan komunikasi internal lebih dari sekedar pertukaran informasi komunikasi internal berfungsi sebagai elemen dasar dalam mendukung kinerja di Rumah Bersalin Cuma-Cuma. Komunikasi yang efektif mendorong

transparansi antara pimpinan dan karyawan, mengurangi potensi miskomunikasi, dan meningkatkan koordinasi tim, dimana pada akhirnya mengarah kepada hasil kerja yang lebih baik lagi.

Saran

a. Penguatan komunikasi dua arah (*feedback*) meskipun secara umum komunikasi internal telah berjalan dengan baik, indikator mengenai efektivitas umpan balik menunjukkan bahwa aspek ini masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen menciptakan mekanisme komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan sistematis, sehingga karyawan memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi, keluhan, maupun ide secara aktif tanpa rasa takut.

b. Penguatan budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, organisasi perlu membangun dan mempertahankan budaya kerja yang mendukung keterbukaan, transparansi, dan saling menghargai dalam proses komunikasi. Budaya organisasi yang sehat akan memperkuat efektivitas komunikasi internal serta berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

c. Berdasarkan dengan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai pertimbangan evaluasi pada penelitian selanjutnya. Adapun rekomendasinya yaitu angket berupa fisik tidak google form. Karena beberapa responden selalu lupa mengisi gform kalau tidak diingatkan kembali. Dan untuk para atasan supaya lebih sering memberikan nasehat, motivasi atau bahkan apresiasi untuk para karyawannya, serta untuk para peneliti selanjutnya menambahkan variable yang lain dan tidak diteliti pada penelitian ini.

6. Ucapan Terimakasih

Penyusunan untuk penelitian tidak akan mampu untuk dapat diselesaikan jika tidak disertai sebuah sokongan, serta arahan dari sejumlah pihak yang telah turut serta memberikan kontribusi besar dalam menyelesaikan proses penelitian ini

Penulis menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya bagi ibu dosen pembimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan membimbingi sejak awal hingga penelitian ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Tak lupa, penulis ucapkan rasa terimakasih kepada keluarga serta para sahabat yang senantiasa memberikan dukungan batin, motivasi, sampai untaian doa yang senantiasa menguatkan penulis di tengah berbagai tantangan selama menyelesaikan penelitian ini.

7. Referensi

- Al-maktabah, S., Perpustakaan, J., Vol, D., & Issn, R. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KABUPATEN SUMEDANG* Fepi Febianti , Rika Kusdinar , Rizki Ilham Maulana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang atau beber. 12(2).
- Ali, S. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 934948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395274>
- Ardyanto, F., & Yuliyana, N. (2023). Analisis Komunikasi Internal Karyawan Di Rumah Sakit Keluarga Kita Kabupaten Tangerang. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 2(4), 3140.
- Fajar, A. M., Banowo, E., & Mulyadi, A. M. (2022). 7+Abdul++Emil. 12(20852428), 7080. <https://jurnal.akmrtv.ac.id/jk/article/view/305>
- Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora. (2025). 10 12345678910. 4(2), 26442655.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Muchtarom, M. (2023). Peranan Komunikasi Internal Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5, 54025410.
- Putri, A., Tenri, D., Andriani, R., & Janah, Y. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai*. 4, 1216.
- Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, M. F., Ilham, M., Laksana, A., Komunikasi, I., Ilmu, F., & Bangsa, U. B. (2024). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(December), 510.

- Rahayu, A. N., Setiawati, D., & Fatihah, D. C. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*. 2(1), 7385. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.01.09>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222229. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>