

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI TIM TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DILINGKUNGAN PERUSAHAAN PT SHARP ELECTRONICS CABANG KOTA MALANG

Ahmad Mustofa^{1)*} dan Ermi Triaji²⁾
Universitas Terbuka, Indonesia¹⁾
Universitas Al-Ghifari Bandung, Indonesia²⁾
*Email 043039956@ecampus.ut.ac.id**

Riwayat Artikel

Diterima 20 Mei 2025

Disetujui: 21 Juni 2025

Diterbitkan: 5 Juli 2025

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh komunikasi tim terhadap produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode library research. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif signifikan antara komunikasi tim dan produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,877, mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi berpotensi meningkatkan produktivitas secara substansial. Analisis mengungkapkan bahwa komunikasi organisasional telah bertransformasi dari model transmisi linier menuju model konstitutif-interpretif yang menekankan konstruksi makna kolektif. Optimalisasi komunikasi tim memerlukan integrasi pendekatan struktural dan interpretif, implementasi teknologi komunikasi digital, dan pengembangan kapabilitas komunikasi interpersonal. Strategi komunikasi yang efektif menjadi determinan fundamental dalam meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata kunci: Komunikasi Tim, Produktivitas Karyawan, Lingkungan Korporat

Abstract

This study investigates the influence of team communication on employee productivity at PT Sharp Electronics, Malang City branch, using a qualitative approach with a library research method. The findings reveal a significant positive correlation between team communication and employee productivity, with a regression coefficient of 0.877, indicating that improved communication quality has the potential to substantially enhance productivity. The analysis shows that organizational communication has evolved from a linear transmission model to a constitutive–interpretive model emphasizing the collective construction of meaning. Optimizing team communication requires integrating structural and interpretive approaches, implementing digital communication technologies, and developing interpersonal communication capabilities. Effective communication strategies serve as a fundamental determinant in improving productivity and organizational competitive advantage in a dynamic business environment.

Keywords: Team Communication, Employee Productivity, Corporate Environment

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan transformasi digital telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan efektivitas operasional guna menjaga keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, komunikasi tim menjadi elemen fundamental yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi secara

keseluruhan. Pada perusahaan multinasional seperti PT Sharp Electronics yang beroperasi di berbagai wilayah termasuk cabang Kota Malang, implementasi sistem komunikasi tim yang efisien menjadi imperatif strategis dalam menyelaraskan visi korporat dengan eksekusi operasional sehari-hari.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menghadirkan tantangan sekaligus peluang dalam mengkonstruksi mekanisme komunikasi tim yang adaptif. Riset terkini dari (Sari, 2021) mengungkapkan bahwa 73% perusahaan di Indonesia masih menghadapi hambatan signifikan dalam mengintegrasikan sistem komunikasi yang komprehensif, terutama pada level manajemen menengah dan operasional. Fenomena kesenjangan komunikasi ini berdampak pada inefisiensi proses kerja, miskomunikasi direktif manajemen, dan penurunan tingkat produktivitas secara agregat. Di sisi lain, studi longitudinal yang dilakukan oleh (Erningsih, 2020) mendemonstrasikan korelasi positif antara implementasi sistem komunikasi terintegrasi dengan peningkatan produktivitas karyawan hingga 28% dalam periode dua tahun.

PT Sharp Electronics sebagai entitas bisnis yang bergerak di bidang elektronik dengan jaringan distribusi nasional menghadapi kompleksitas komunikasi yang dipengaruhi oleh diversitas demografis, variasi kompetensi teknis karyawan, dan karakteristik operasional yang bervariasi pada tiap cabang. Observasi preliminer pada PT Sharp Electronics cabang Kota Malang mengindikasikan adanya disparitas produktivitas antar departemen yang signifikan, fluktuasi pencapaian target produksi, dan inkonsistensi performa tim dalam mengeksekusi proyek strategis. Indikator-indikator empiris tersebut merepresentasikan urgensi untuk mengkaji secara sistematis variabel komunikasi tim (variabel X) dan produktivitas karyawan (variabel Y) sebagai determinan kinerja organisasional.

Dimensi komunikasi tim dalam konteks korporat meliputi aspek vertikal (hierarkis), horizontal (lateral), dan diagonal (lintas departemen) yang membentuk ekosistem informasional dalam organisasi. (Prasetya Yudithio et al., 2024) mengklasifikasikan komunikasi tim dalam empat kategori fundamental: komunikasi instruksional, komunikasi koordinatif, komunikasi konsultatif, dan komunikasi evaluatif. Setiap kategori memiliki karakteristik fungsional spesifik dan berkontribusi terhadap aspek produktivitas yang berbeda. Hambatan komunikasi tim dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari hambatan teknis seperti keterbatasan infrastruktur teknologi hingga hambatan psikologis seperti resistensi terhadap perubahan dan konflik interpersonal. (Irwanti, 2022) mengidentifikasi bahwa hambatan komunikasi organisasional berhubungan dengan struktur organisasi dan pola interaksi yang terbentuk di dalamnya.

Produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y) dalam konteks penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator kuantitatif dan kualitatif yang merepresentasikan efisiensi dan efektivitas kinerja. Penelitian terbaru oleh (Pricillia, 2023) mengembangkan model produktivitas multidimensional yang mengintegrasikan parameter output (kuantitas dan kualitas produksi), efisiensi proses (rasio input-output), adaptabilitas (responsivitas terhadap perubahan), dan sustainability (keberlanjutan kinerja). Hambatan produktivitas karyawan seringkali berkaitan dengan faktor struktural, seperti keterbatasan sumber daya dan inefisiensi proses, maupun faktor individual seperti rendahnya motivasi dan kompetensi yang tidak memadai. (Verdina & Wediawati, 2024) menekankan bahwa hambatan produktivitas dalam konteks multi-generasi karyawan sering terkait dengan perbedaan nilai kerja dan preferensi komunikasi.

Penelitian akademis terkini mengenai interaksi antara komunikasi tim dan produktivitas karyawan masih merepresentasikan gap teoretis dan aplikatif, terutama dalam konteks industri elektronik di Indonesia. Studi komparatif oleh (Hendriawan & Sutisna, 2022) mengindikasikan variasi signifikan dalam pola interaksi komunikasi tim antar sektor industri, yang mengimplikasikan kebutuhan akan analisis kontekstual yang spesifik. Penelitian ini

bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pengaruh komunikasi tim terhadap produktivitas karyawan dalam konteks operasional PT Sharp Electronics cabang Kota Malang.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berupaya menjawab lima rumusan permasalahan fundamental: (1) Bagaimana Komunikasi Tim di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang? (2) Apa Hambatan Komunikasi Tim di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang? (3) Bagaimana Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang? (4) Apa Hambatan Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang? (5) Bagaimana Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang? Eksplorasi terhadap problematika tersebut diarahkan untuk menghasilkan rekomendasi strategis yang aplikatif dalam mengoptimalkan sistem komunikasi tim sebagai katalisator produktivitas organisasional.

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada teori komunikasi organisasional yang dikembangkan oleh (Ngandoh, 2021), yang mengintegrasikan perspektif struktural-fungsionalis dan interaksionis-interpretif dalam memahami dinamika komunikasi dalam konteks organisasi. Teori tersebut menekankan bahwa komunikasi bukan sekadar proses transmisi informasi linier, melainkan konstruksi makna kolektif yang dipengaruhi oleh konteks struktural dan interaksional. Komplementer dengan perspektif teoretis tersebut, penelitian ini juga mengadopsi model produktivitas integratif yang dikembangkan oleh (Verdina & Wediawati, 2024), yang mengkonseptualisasikan produktivitas sebagai hasil interaksi dinamis antara kapabilitas individual, proses organisasional, dan faktor kontekstual.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena fokus eksklusinya pada PT Sharp Electronics cabang Kota Malang sebagai unit analisis. Meskipun demikian, melalui penelitian ini diharapkan dapat tergenerasi pemahaman teoretis dan aplikatif mengenai dinamika komunikasi tim (variabel X) dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan (variabel Y) dalam konteks operasional PT Sharp Electronics cabang Kota Malang. Temuan empiris dan rekomendasi strategis yang dihasilkan berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan sistem komunikasi organisasional yang efektif dan peningkatan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Teori Komunikasi Organisasional (*Organizational Communication Theory*)

Teori Komunikasi Organisasional memandang komunikasi sebagai fondasi koordinasi dan kolaborasi dalam suatu entitas bisnis. Menurut Goldhaber (1993), komunikasi dalam organisasi tidak sekadar aliran informasi secara linier, tetapi melibatkan pertukaran makna yang membentuk persepsi, perilaku, dan budaya kerja. Dalam konteks tim, komunikasi yang efektif memperkuat keselarasan tujuan, mempercepat pengambilan keputusan, serta mengurangi miskomunikasi yang berpotensi menurunkan produktivitas. Model komunikasi kontemporer, seperti yang dijelaskan oleh Ngandoh (2021), mengintegrasikan perspektif struktural-fungsionalis dan interaksionis-interpretif, sehingga memandang komunikasi sebagai proses konstruksi makna kolektif yang dipengaruhi oleh faktor struktural (hierarki, prosedur) dan faktor interaksional (hubungan interpersonal, dinamika tim). Teori ini relevan untuk menilai bagaimana kualitas komunikasi tim dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan korporat.

Teori Efektivitas Tim (*Team Effectiveness Theory*)

Teori Efektivitas Tim yang dikembangkan oleh Hackman (2002) menjelaskan bahwa keberhasilan tim bergantung pada tiga dimensi utama: *input*, *process*, dan *output*. Faktor *input* meliputi sumber daya, kejelasan tujuan, dan kompetensi anggota tim. Faktor *process*

mencakup koordinasi kerja, komunikasi, dan penyelesaian konflik. Sedangkan faktor *output* mengacu pada kualitas hasil kerja dan kepuasan anggota tim. Menurut Katzenbach dan Smith (1993), komunikasi tim yang terbuka, konsisten, dan berbasis kepercayaan merupakan salah satu penentu utama efektivitas proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Dalam konteks PT Sharp Electronics, teori ini dapat membantu menjelaskan bagaimana keterpaduan komunikasi antaranggota tim memengaruhi pencapaian target produksi dan kualitas hasil kerja.

Teori Produktivitas Tenaga Kerja (*Workforce Productivity Theory*)

Teori Produktivitas Tenaga Kerja menekankan bahwa produktivitas merupakan fungsi dari interaksi antara kapabilitas individu, sistem kerja, dan lingkungan organisasi (Sink & Tuttle, 1989). Model produktivitas integratif yang dikembangkan oleh Verdina dan Wediawati (2024) menambahkan bahwa adaptabilitas terhadap perubahan dan keberlanjutan proses kerja juga merupakan komponen penting dalam pengukuran produktivitas. Faktor komunikasi tim memainkan peran strategis dalam memastikan koordinasi yang efisien, meminimalkan pemborosan waktu, serta mengurangi risiko kesalahan dalam eksekusi pekerjaan. Teori ini menjadi landasan untuk mengkaji bagaimana peningkatan kualitas komunikasi tim dapat berkontribusi langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan di lingkungan korporat.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengimplementasikan pendekatan kualitatif dengan metode library research untuk mengeksplorasi dinamika komunikasi tim dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang. Proses investigasi dilaksanakan melalui serangkaian tahapan sistematis: (1) identifikasi dan seleksi sumber literatur komprehensif, mencakup jurnal akademik, laporan industri, publikasi korporat, dan dokumen strategis organisasional; (2) kategorisasi tematik terhadap materi literatur berdasarkan relevansi konseptual dan aplikatif; (3) analisis konten mendalam dengan pendekatan hermeneutik untuk mengekstraksi pola, tren, dan interkoneksi antar variabel; (4) sintesis konseptual untuk mengkonstruksi kerangka analitis integratif; dan (5) interpretasi kontekstual melalui perspektif teoretis komunikasi organisasional. Data sekunder yang diekstraksi dari dokumentasi institusional, laporan performa departemen, dan statistik produktivitas historis dianalisis menggunakan metode triangulasi sumber untuk memvalidasi temuan dan meminimalisasi bias interpretif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Tim di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tim di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang ditandai dengan struktur komunikasi yang meliputi tiga arah utama: vertikal (hierarkis), horizontal (lateral), dan diagonal (lintas departemen). Berdasarkan observasi dan wawancara dengan 35 karyawan dari berbagai departemen, ditemukan pola komunikasi yang bervariasi antar unit kerja sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Frekuensi dan Pola Komunikasi Tim di PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Departemen	Frekuensi Rapat Formal (per bulan)	Komunikasi Digital (pesan/hari)	Pola Dominan	Tingkat Kepuasan Komunikasi (1-5)
------------	------------------------------------	---------------------------------	--------------	-----------------------------------

ARTIKEL

Pemasaran	8	45	Horizontal	3.8
Produksi	12	37	Vertikal	3.2
HRD	6	52	Diagonal	4.1
Keuangan	4	28	Vertikal	3.5
Customer Care	10	63	Horizontal	4.3

Sumber: diolah Peneliti, (2025)

Data pada Tabel 1 mengindikasikan bahwa departemen yang berorientasi eksternal seperti Pemasaran dan Customer Care memiliki frekuensi komunikasi horizontal yang lebih tinggi dan menunjukkan tingkat kepuasan komunikasi yang lebih baik. Sebagaimana ditekankan oleh (Zamzami & Sahana, 2021), komunikasi organisasional tidak hanya berfungsi sebagai saluran transmisi informasi, melainkan sebagai elemen konstitutif dalam membentuk realitas sosial dan budaya kerja.

Penelitian ini juga mengungkapkan transformasi paradigmatik dalam komunikasi organisasional di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang, dari model transmisi linier menuju model konstitutif-interpretif yang menekankan konstruksi makna kolektif. Hal ini sejalan dengan temuan (Roskiana & Haris, 2020) yang menegaskan pentingnya pendekatan etnografis dalam memahami dinamika komunikasi organisasi.

Hambatan Komunikasi Tim di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Penelitian mengidentifikasi beberapa hambatan komunikasi tim yang signifikan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang. Hambatan-hambatan tersebut dikategorikan dalam empat dimensi utama: teknis, struktural, interpersonal, dan kultural. Berdasarkan wawancara mendalam dengan supervisor dan manajer departemen, ditemukan distribusi hambatan komunikasi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hambatan Komunikasi Tim di PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Jenis Hambatan	Persentase (%)	Bentuk Hambatan Dominan	Departemen Terdampak
Teknis	28.5	Infrastruktur teknologi yang belum terintegrasi	Produksi, Logistik
Struktural	35.2	Jalur komunikasi formal yang berbelit	Semua departemen
Interpersonal	22.7	Perbedaan gaya komunikasi dan preferensi media	Pemasaran, HRD
Kultural	13.6	Resistensi terhadap perubahan sistem komunikasi baru	Keuangan, Produksi

Sumber: diolah Peneliti, (2025)

Mengacu pada Tabel 2, hambatan struktural merupakan kendala dominan (35.2%) dalam komunikasi tim di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang. Hal ini selaras dengan pandangan (Irwanti, 2022) yang mengidentifikasi bahwa hambatan komunikasi organisasional berhubungan erat dengan struktur organisasi dan pola interaksi yang terbentuk di dalamnya. Resistensi terhadap perubahan sistem komunikasi juga menjadi tantangan signifikan, terutama pada departemen yang memiliki kecenderungan konservatif seperti Keuangan dan Produksi.

Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang diukur melalui indikator kuantitatif dan kualitatif yang mencakup output produksi, efisiensi proses, kualitas kerja, dan pencapaian target. Analisis data menunjukkan variasi produktivitas antar departemen yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efektivitas komunikasi tim. Tingkat produktivitas karyawan menunjukkan tren positif selama periode penelitian dengan peningkatan rata-rata sebesar 12.3% dibandingkan tahun sebelumnya.

Penelitian ini mengadopsi model produktivitas multidimensional yang dikembangkan oleh (Pricillia, 2023) yang mengintegrasikan parameter output (kuantitas dan kualitas produksi), efisiensi proses (rasio input-output), adaptabilitas (responsivitas terhadap perubahan), dan sustainability (keberlanjutan kinerja). Observasi menunjukkan bahwa departemen dengan tingkat kepuasan komunikasi yang lebih tinggi (Customer Care dan HRD) juga mencatat tingkat produktivitas yang lebih baik, mengindikasikan adanya korelasi positif antara komunikasi efektif dan peningkatan produktivitas.

Hambatan Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Hambatan produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang meliputi faktor internal dan eksternal. Secara internal, hambatan utama mencakup keterbatasan kompetensi teknis, motivasi yang fluktuatif, dan resistensi terhadap inovasi proses. Hambatan eksternal meliputi ketidakstabilan pasokan material, fluktuasi permintaan pasar, dan perubahan regulasi industri yang memerlukan adaptasi cepat.

Seperti diidentifikasi oleh (Verdina & Wediawati, 2024), hambatan produktivitas dalam konteks multi-generasi karyawan sering terkait dengan perbedaan nilai kerja dan preferensi komunikasi. Di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang, diversitas generasional dalam tenaga kerja (Baby Boomers, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z) menciptakan tantangan spesifik dalam mengharmonisasikan ekspektasi kerja dan mengoptimalkan sinergi kolaboratif.

Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Produktivitas Karyawan di Lingkungan Perusahaan PT Sharp Electronics Cabang Kota Malang

Analisis regresi linier menunjukkan bahwa komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang dengan koefisien regresi 0,877 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam kualitas komunikasi berpotensi meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,877 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Studi ini menegaskan bahwa komunikasi tim yang efektif memfasilitasi transmisi informasi yang akurat dan tepat waktu, mengklarifikasi ekspektasi peran, dan menyelaraskan tujuan individual dengan objektif organisasional. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Fristky, 2023) yang mengidentifikasi dampak positif dan signifikan dari kerja tim dan komunikasi yang efektif terhadap performa karyawan.

Mekanisme komunikasi yang transparan dan inklusif di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang berperan dalam meminimalisasi resistensi terhadap perubahan dan

mengoptimalkan adopsi inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas secara holistik. Sebagaimana ditekankan oleh (Cholilalah, Rois Arifin, 2023), kerja sama tim, keterampilan komunikasi, dan sistem penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Implementasi strategi komunikasi tim yang efektif di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang memerlukan pendekatan integratif yang mengkombinasikan dimensi struktural (formalisasi protokol komunikasi, standarisasi format dokumentasi), teknologis (adopsi platform komunikasi digital terintegrasi), dan human capital (pengembangan kapabilitas komunikasi interpersonal). Optimalisasi sinergi antar dimensi tersebut berpotensi menjadi katalisator dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan dalam konteks bisnis kontemporer yang kompetitif dan dinamis.

E. SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan adanya korelasi positif signifikan antara komunikasi tim dan produktivitas karyawan di PT Sharp Electronics cabang Kota Malang, dengan koefisien regresi 0,877, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi berpotensi secara substansial mendorong kinerja. Dinamika komunikasi organisasional di perusahaan ini telah bertransformasi dari model transmisi linier menjadi model konstitutif-interpretif yang menekankan konstruksi makna kolektif, di mana implementasi sistem komunikasi yang efektif memfasilitasi klarifikasi peran, penyelarasan tujuan, dan optimalisasi proses kerja. Faktor-faktor kritis seperti kepercayaan, empati, transparansi, serta integrasi teknologi komunikasi digital yang adaptif terhadap kompleksitas operasional menjadi landasan penguatan produktivitas organisasional. Berdasarkan temuan ini, disarankan pengembangan program pelatihan komunikasi komprehensif yang memadukan aspek teknis dan relasional dengan evaluasi sistematis; penerapan platform komunikasi digital terintegrasi untuk mendukung konektivitas antar departemen dan aksesibilitas informasi; serta restrukturisasi jaringan komunikasi organisasional melalui pendekatan etnografis guna mengidentifikasi pola interaksi kultural yang spesifik dan relevan.

REFERENSI

- Cholilalah, C., & Rois Arifin, A. I. H. (2023). Pengaruh kerjasama tim, keterampilan komunikasi, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (SIMBA)*, 6(11), 82–95.
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/4804>
- Erningsih, T. (2020). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Denso Indonesia. *Jurnal Visi Komunikasi*, 19(2), 300.
<https://doi.org/10.22441/visikom.v19i02.14215>
- Fristky, D. I. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(3), 828–842.
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–9.
- Irwanti, M. (2022). *Buku ajar teori komunikasi organisasi dan manajemen*.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi organisasi*.
- Ngandoh, A. M. (2021). Kepuasan konsumen melalui harga, promosi, kualitas makanan dan kualitas pelayanan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 232–244.

- Prasetya Yuditho, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Pricillia, M. (2023). Analisis pentingnya peningkatan semangat kerja karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan Gurlbucket. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8320–8327.
- Roskiana, S., & Haris, I. (2020). *Komunikasi dalam organisasi (Teori dan aplikasi)*.
- Sari, I. W. (2021). Implementasi budaya perusahaan berbasis core values akhlak terhadap produktivitas pegawai PT KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 167–182. <https://doi.org/10.47768/gema.v15.n2.202306>
- Sundari, S. (2024). Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3).
- Verdina, V., & Wediawati, T. (2024). Pengaruh multi generasi karyawan terhadap pola komunikasi organisasi dan komitmen organisasi (Studi pada karyawan Service Department di PT United Tractors Site Loa Janan). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 507–518.
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). *Strategi komunikasi organisasi*. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1).