

Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis

Ni Kadek Suryani¹

¹Institut Desain dan Bisnis Bali

Jalan Tukad Batanghari No. 29 Renon, Denpasar, Bali, Indonesia

Telp +623618955649, email : nksuryani@idbbali.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 Februari 2023

Received in revised form 5 Maret 2023

Accepted 21 Mei 2023

Available online 31 Mei 2023

ABSTRACT

Human resource management and organizational communication strategies greatly influence organizational performance. This study aims to explore the extent to which human resource strategies and organizational communication can improve organizational performance. The research approach used is a qualitative descriptive approach with literature study as a collection technique from previous research articles and books that are relevant and up to date. The research results illustrate that there is a link between human resource management strategy and organizational communication which significantly influences organizational performance which cannot be ignored. Implementing effective human resource strategies and organizational communication will improve organizational performance so that the organization can be more competitive in the market. Human resources strategy and organizational communication are very crucial tools to ensure the survival and operations of the organization in the future.

Keywords: *Human Resources Management; communication organization; Business Performance*

Abstrak

Strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Studi ini mempunyai tujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan studi literatur sebagai teknik pengumpulan dari artikel penelitian sebelumnya serta buku-buku yang relevan dan up to date. Hasil penelitian menggambarkan adanya keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak dapat diabaikan. Penerapan strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga organisasi dapat lebih kompetitif bersaing di pasar. Strategi sumber daya manusia dan komunikasi organisasi merupakan alat yang sangat krusial untuk memastikan kelangsungan hidup dan operasional organisasi di masa yang akan datang.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia; komunikasi organisasi; Kinerja Bisnis*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menurut para praktisi dan akademisi merupakan salah satu sumber terpenting dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber kompetitif organisasi, maka organisasi harus memahami harapan dan keinginan para tenaga kerjanya. Apabila organisasi dapat mewujudkan harapan dan keinginan para tenaga kerjanya, maka perilaku tenaga kerja akan dapat menciptakan daya saing dan mewujudkan tujuan organisasi yang diinginkan.

Strategi sumber daya manusia harus menciptakan value added atau nilai tambah bagi organisasi. Nilai tambah ini dapat dicapai apabila organisasi dan semua pihak yang terlibat memusatkan perhatian kepada tujuan organisasi yang berkesinambungan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan. (Darmadi, 2022). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif merupakan strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan kinerja bisnis yang berkelanjutan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peran yang krusial untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diinginkan. (Cania, 2014).

Berhasilnya penerapan sebuah strategi pengelolaan sumber daya manusia tidaklah menjadi penentu apabila tidak dibarengi dengan pelaksanaan komunikasi organisasi yang efektif oleh seorang pimpinan. Pentingnya memperhatikan efektifitas komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman dan kesamaan pengalaman di antara para anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka organisasi dapat berjalan dengan lancar (Zahara, 2018). Oleh karena itu, keberadaan seorang pimpinan yang dapat melaksanakan komunikasi dengan baik sangatlah penting, karena pimpinan merupakan ujung tombak kesuksesan perusahaan yang mendorong karyawannya mencapai kinerja tertinggi melalui komunikasi.

Namun demikian tidak dapat dipungkiri mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan membutuhkan banyak pengetahuan dan keterampilan khusus. Seorang pimpinan harus mengetahui skill dalam mengelola orang di tempat kerja sehingga mereka dapat berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi (Opatha, 2019). Mengingat kinerja karyawan akan diimplementasikan dengan sukses untuk mencapai kinerja organisasi melalui program yang memotivasi mereka dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif (Cania, 2014).

Demikian pula pada penerapan komunikasi dalam organisasi, banyak kendala dihadapi tatkala komunikasi yang kurang efektif diterapkan dalam organisasi, misalnya atasan tidak dapat memberi perintah atau meminta pendapat bawahan, koordinasi tidak dapat berjalan lancar, kerjasama tidak terjadi, tidak semua orang mampu mengkomunikasikan kebutuhan mereka dan terjadinya permasalahan di tempat kerja akibat komunikasi rekan kerja atau atasan (Lubis, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut, dipandang perlu melakukan penelitian terkait dengan strategi manajemen sumber daya manusia dan penerapan komunikasi organisasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja bisnis berdasarkan studi literatur dari buku-buku dan artikel-artikel ilmiah yang relevan dan *up to date*. Pertanyaan penelitian ini dapat diuraikan apakah strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi dapat mendorong meningkatkan kinerja usaha? Sehingga hipotesis penelitian ini dapat diajukan (1) adanya pengaruh positif signifikan strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja bisnis (2) adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja bisnis secara positif dan signifikan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi organisasi yang fokus pada pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dengan pemberian arahan yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. (Arulrajah & Opatha, 2010).

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang bertugas dalam hal analisis pekerjaan, desain pekerjaan, analisis pekerjaan, rekrutmen, perencanaan sumber daya manusia, seleksi dan proses evaluasi kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen karir, kompensasi, insentif, kesejahteraan, rotasi karyawan, disiplin, kesehatan dan keselamatan, pengaduan dan hubungan tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi tersebut sangat penting untuk organisasi karena sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berperan penting dalam menghasilkan dan mempertahankan kekuatan karyawan yang memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan organisasi (Arulrajah & Opatha, 2010). Artinya bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dalam hal pengelolaan manusia dari manajemen organisasi. Bidang atau aspek ini mempunyai tanggung jawab besar atas seleksi, perekrutan, penilaian, pelatihan dan penghargaan karyawan untuk mendapatkan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi.

Salah satu langkah yang paling komprehensif dan banyak digunakan pada praktik manajemen sumber daya manusia disajikan oleh berbagai peneliti. Dessler dan Fisher (2008) menyebutkan praktik manajemen sumber daya manusia dicirikan sebagai multidimensi dan memiliki empat aspek utama, yaitu rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja karyawan, dan manajemen kompensasi karyawan.

Penelitian tentang peningkatan kinerja organisasi telah banyak diteliti sebelumnya. Suryani et al., (2018) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi yang bertujuan untuk bertahan dalam persaingan yang kompetitif sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Semakin karyawan puas maka karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Produktivitas yang maksimal ini akan membuat karyawan memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Kepuasan karyawan yang tinggi, kepuasan konsumen yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga pengelolaan praktik manajemen sumber daya manusia telah berjalan secara efektif dalam organisasi

2.2. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia agar mereka dapat berkolaborasi secara efektif dalam berbagai kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menggerakkan dan mengelolanya dibutuhkan sebuah strategi penerapan manajemen sumber daya manusia.

Rosari *et al.*, (2022) mendefinisikan strategis manajemen sumber daya manusia adalah merupakan serangkaian dari keputusan dan tindakan manajerial yang akan menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Sebuah strategi yang menerapkan gambaran pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan, yang meliputi perencanaan strategi (baik jangka pendek maupun jangka panjang), implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian strategi manajemen sumber daya manusia.

Bentuk dari strategi manajemen sumber daya manusia antara lain mempertahankan tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan kompeten berdasarkan talent yang dimiliki tenaga kerja. Pengukuran retensi karyawan ini menggunakan tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja atau tingkat perputaran karyawan serta tingkat durasi bekerja. Sehingga perlu adanya strategi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi-fungsi dari metode perekrutan, penghargaan, penciptaan, pemeliharaan dan penghargaan untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan itu sendiri. (Farchan, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang terintegrasi secara vertikal dan horizontal antar bagian yang satu dengan bagian yang lainnya. Pendekatan ini dapat terjadi melalui proses keterkaitan teknis antara strategi bisnis dengan strategi sumber daya manusia. Proses keterkaitan ini akan menciptakan ide-ide strategis bisnis yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menjalankan ide-ide tersebut. Selain itu strategi-strategi ini dapat menentukan rencana-rencana strategis yang terkait dengan keseluruhan tujuan organisasi yang meliputi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia serta efektivitas organisasi itu sendiri. (Rifai, 2020).

2.3. Komunikasi Organisasi

Kata communication atau komunikasi berarti hal yang tidak berbeda atau sama menurut bahasa Inggris "common" dan bahasa latin "communis". Hal ini bermakna bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dan pesan dari seseorang yang mempunyai sikap sama ketika berkomunikasi dengan orang lain. Selain itu penyampaian gagasan dan pesan merupakan bentuk pikiran manusia yang berasal dari sumber berita ke tujuan berita. (Zahara, 2018).

Komunikasi organisasi merupakan suatu komunikasi yang dilakukan di dalam sebuah organisasi. Komunikasi organisasi diibaratkan sebagai suatu hubungan sistem antar kelompok, proses atau bagian organisasi yang menghasilkan kinerja terbaik dari orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Komunikasi organisasi sangat penting dan perlu perhatian sehingga menuntut kepatuhan karyawan terhadap hirarki tanggung jawab, kebijakan dan wewenang formal. Komunikasi organisasi akan berhasil jika tercipta suatu persepsi atau pemahaman yang sama antara penerima pesan dan pengirim pesan. (Lubis, 2008).

Yang membedakan komunikasi dalam organisasi dari komunikasi eksternal adalah hirarki khusus untuk setiap organisasi sebagai arah aliran sebuah informasi. Terdapat informasi dalam dua arah dalam suatu organisasi, yaitu (1) informasi yang berisi instruksi atau perintah untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan perintah melalui rantai komando dari satu orang ke orang lain, (2) berisi informasi yang dilaporkan, masalah, permintaan, melalui rantai perintah dari bawahan kepada atasan langsung ke atas (Kuswarno, 2001).

2.4. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan gambaran dari tingkat akhir suatu hasil eksekusi terhadap penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan pada para karyawan dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, misi, dan arah perusahaan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah hasil/luaran (*output*) dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh seluruh atau sebagian komponen dari suatu organisasi terhadap sumber-sumber yang dimiliki untuk digunakan (*input*) (Bastian, 2001:329).

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai produktifitas yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan. Indikator kinerja organisasi dapat dinilai dari berbagai aspek seperti pertumbuhan profitabilitas, pertumbuhan pelanggan melalui retensi pelanggan lama, pertumbuhan pelanggan baru, efisiensi bisnis, hasil kerja karyawan yang efisien dan efektif, dan kompetensi karyawan (Ermawati, 2016).

Cania, (2014) menyebutkan bahwa secara umum kinerja organisasi berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Tercapainya kinerja organisasi merupakan hasil dari perilaku para karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kebijakan dan strategi organisasi dalam memotivasi karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi.

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang dan mempertahankan usahanya memerlukan kinerja yang baik dari para anggotanya. Kinerja organisasi dicapai melalui kinerja karyawan. Tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja dalam organisasi adalah untuk menciptakan budaya kerja tinggi di mana orang-orang yang ada dalam organisasi bertanggung jawab pada proses bisnis dan berkontribusi dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi (Cania, 2014). Sehingga keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan mengamati sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya atau mencapai tujuan program yang telah ditetapkan secara efektif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menginterpretasikan kumpulan data dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendapatkan gambaran menyeluruh permasalahan yang diamati dan diteliti. (Kriyantono, 2007). Kumpulan data diperoleh dari analisis data seperti naskah, dokumen, catatan ataupun penelitian-penelitian sebelumnya. (Moleong, 2010).

Tahapan kajian studi ini meliputi (1) pengumpulan artikel (mencari dan mengunduh dari berbagai sumber di internet melalui sumber online yang ada di google.com dan google scholar, (2) memilah artikel (mereduksi

dengan mengurangi artikel sesuai dengan variable yang diteliti), (3) menata dan Menyusun artikel dalam bentuk review masing-masing topik, (4) pembahasan dan (5) penarikan kesimpulan (Rosari *et al.*, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis

Kinerja organisasi tidak dapat diperoleh hanya satu aspek, tetapi telah terbukti bahwa terwujudnya kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berperan penting di dalamnya, salah satunya adalah dengan penegelolaan karyawan atau manajemen sumber daya manusia (Suryani, et al., 2017). Artinya, peningkatan kinerja usaha dan keunggulan kompetitif organisasi dapat diciptakan melalui pengelolaan karyawan secara efektif, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang akan dihadapi organisasi.

Berbagai studi juga telah menggunakan ukuran sumber daya manusia dalam mengevaluasi kinerja perusahaan, seperti kepuasan karyawan, kepuasan pelanggan internal, persepsi eksekutif tentang kinerja perusahaan, ketidakhadiran, komitmen karyawan dalam peningkatan kinerja keuangan dan perluasan pasar (Cania, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki organisasi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi.

Farchan, (2016) menyebutkan pengelolaan sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mendorong keberhasilan perusahaan agar dapat menghasilkan tenaga kerja kompeten yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan mendapatkan keunggulan yang kompetitif. Sehingga strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan dalam mendukung strategi organisasi.

Lebih lanjut Darmadi (2022) menyatakan apabila organisasi dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kapabilitas mereka, maka strategi organisasi akan berhasil. Sehingga menjadikan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi adalah sumber daya manusia yang berpengetahuan dengan berketerampilan serta memiliki keahlian maksimal

Perkembangan hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi pernah diteliti oleh penulis Michael Armstrong. Penjelasan Michael Armstrong bahwa yang pertama dirancang adalah strategi bisnis organisasi, kemudian baru muncul strategi sumber daya manusia. Tetapi disarankan bahwa penyusunan strategi bisnis harus melakukan analisis kompetensi staf terlebih dahulu, sehingga mengetahui jenis ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi bisnis tersebut. Tepatnya ketrampilan dan pengetahuan karyawan, maka akan terwujud kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk menjalankan strategi bisnis organisasi. (Cania, 2014).

Rifai (2020) dalam penelitiannya menemukan melalui penetapan strategi manajemen sumber daya manusia dapat dicapai hubungan antara peran strategis dan tujuan untuk mencapai kinerja bisnis, dan lebih luas ditemukan mempengaruhi praktik-praktik budaya organisasi yang semakin baik, dan mendorong inovasi dan ketangkasan gerak organisasi yang *agil*. Ditemukan juga bahwa *penentuan keunggulan dalam persaingan organisasi berdasarkan pada strategi manajemen sumber daya manusia. Keunggulan ini berkaitan dengan kualitas sumber daya yang dimiliki organisasi terutama kualitas sumber daya manusia yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pencapaian kinerja sumber daya manusia.*

Penelitian yang dilakukan oleh Rosari *et al.*, (2022) menemukan adanya hubungan yang terkait antara pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan pada Badan Usaha Milik Desa tersebut menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, sehingga pengelolaan keuangan organisasi dapat efektif. Ditekankan juga pentingnya

proses rekrutmen yang baik dan pemberian pelatihan kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Studi dengan melakukan survei pada 231 industri yang terdaftar di list perusahaan Australian Stock Exchange (ASE) dilakukan oleh Kai *et al.* (2007). Hasil penelitian tersebut menemukan hasil yang menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan dalam perusahaan menunjukkan tingkat keselarasan praktek tersebut dengan tujuan dan strategi bisnis dan hasil akhirnya memiliki hubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang terdokumentasi dengan baik terbukti akan banyak membantu kinerja organisasi dalam rangka mengembangkan visi dan misi manajemen sumber daya manusia melalui monitoring kinerja para karyawan dalam meraih kinerja organisasinya yang prima.

Danlami dan Jimoh, (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang dipraktikkan secara moderat oleh para perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur Nigeria berpengaruh kuat dan signifikan dalam peningkatan kinerja organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan melalui sistem rekrutmen dan proses seleksi yang inovatif, pelaksanaan pelatihan reguler dan program-program pengembangan personel, sistem kompensasi yang digunakan, sistem penilaian kinerja yang diaplikasikan, dan sistem perencanaan karir yang dilakukan secara efektif, serta adanya partisipasi dari para karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan tersebut menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara strategi dalam manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi yang tidak dapat diabaikan. Keterkaitan kedua variable tersebut telah terbukti bahwa kinerja organisasi dapat dicapai melalui penerapan strategi manajemen sumber daya manusia. Melalui penerapan strategi dalam manajemen sumber daya manusia secara efektif memungkinkan tercapainya tujuan kinerja dan membuat organisasi menjadi kompetitif. Strategi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu alat yang tidak bisa diabaikan, karena akan mampu menjamin kelangsungan organisasi di masa depan. Hasil tersebut menjawab hipotesis 1 penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja bisnis.

4.2. Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Bisnis

Komunikasi dalam organisasi sangat diperlukan dalam menjalankan setiap usaha. Organisasi membutuhkan sistem komunikasi dalam rangka menjalankan fungsi dan peran internal dan eksternal organisasi yang mempengaruhi kemampuan dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Peran komunikasi organisasi yang dijalankan dengan baik berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan bantuan komunikasi organisasi yang efektif, karyawan mengetahui dan mengerti bagaimana melaksanakan perintah yang dikomunikasikan dengan jelas, sehingga komunikasi antara atasan dan karyawan dapat berjalan lancar (Dato, *et al.*, (2019). Disaat karyawan memahami tugas dan tanggungjawab mereka, maka atasan dapat dengan mudah mengarahkan kerja kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya atasan mampu mendorong pencapaian kinerja usaha melalui kerja maksimal yang dilakukan bawahannya melalui komunikasi yang efektif.

Dalam studi yang dilakukan Dato, *et al.*, (2019) juga menemukan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat meminimalkan kesenjangan antara karyawan yang lebih tua dan lebih muda, memungkinkan karyawan mengetahui cara berkomunikasi pada tahapan yang berbeda, sehingga setiap karyawan terus merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasannya. Atasan yang berhasil dalam komunikasi berdampak pada semangat kerja dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi

Alfianto dan Utami (2017) dalam studinya menemukan bahwa komunikasi dalam organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga kerja. Semakin baik penerapan komunikasi dalam organisasi maka akan semakin tinggi dan efektif kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan manajer seperti pemberian bimbingan, bantuan komunikasi, pemberian informasi, arahan dan motivasi akan membuat karyawan bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Disini akan memudahkan seorang pimpinan dalam mendorong dan menunjukkan kepada bawahan arah tujuan organisasi untuk mencapai kesuksesan bersama.

Berdasarkan hasil-hal penelitian terdahulu yang dipaparkan tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dugaan yang diajukan dalam studi ini semakin memperjelas temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan peningkatan kinerja bisnis. Artinya jika suatu organisasi mampu menerapkan komunikasi organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut mampu meningkatkan usaha mereka melalui kinerja maksimal para karyawan dan team yang ada dalam organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Banyak organisasi menghadapi situasi pasar yang bergejolak. Untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan seperti ini, organisasi harus terus meningkatkan kinerja bisnisnya. Semakin banyak dibuktikan dari berbagai penelitian ilmiah bahwa kekuatan terbesar dalam pencapaian kinerja bisnis adalah manusia/pelaku organisasi. Pelaku organisasi atau orang-orang yang ada dalam organisasi yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karenanya mereka perlu dikelola secara efektif agar nantinya dapat bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi sebuah bentuk pengelolaan aset manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai kinerja bisnis mereka.

Komunikasi organisasi dapat disebutkan sebagai suatu sistem yang menghubungkan orang-orang antar lintas bagian, lintas divisi, lintas pekerjaan dari suatu organisasi atau dapat dikatakan sebagai sebuah proses sehingga para pelaku yang terlibat dalam organisasi diharapkan akan melakukan tugas terbaiknya. Komunikasi organisasi yang efektif mendorong kinerja pegawai yang lebih baik karena pegawai yang mengetahui dan memahami apa yang dikerjakannya bekerja lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis mereka. Membangun komunikasi organisasi yang efektif perlu dimulai dengan hubungan interpersonal yang baik di antara anggota organisasi, karena ketika karyawan puas dengan komunikasi organisasi yang ada, mereka mengembangkan hubungan yang sehat dengan anggota lain dan informasi dapat mengalir dengan efektif dalam organisasi.

Berdasarkan temuan studi ini dapat disarankan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi diperlukan rancangan program untuk mengetahui hubungan langsung antara strategi dalam manajemen sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi. Desain-desain program menarik yang dibuat oleh manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan motivasi karyawan. Karyawan yang puas membuat karyawan bekerja lebih produktif sehingga peningkatan kinerja organisasi akan tercapai.

Berdasarkan temuan ini maka untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan meneliti lebih lanjut keterkaitan antara strategi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja organisasi menggunakan variable lainnya seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, training dan pengembangan agar hasil yang ditemukan dapat lebih luas dan menjeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University). [Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan dan kinerja](#)
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H. H. D. N. P. 2010. Skills required for key HRM jobs in Sri Lanka. an explorative study of newspaper advertisement. <http://repository.wyb.ac.lk/WAYABA-JOURNAL-OF-MANAGEMENT-2010.pdf>
- Cania, Luftim. 2014. *Economia, Seria Management Vol. 17 (2)* <https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/62877156/14.pdf>

- Danlami, A. S. & Jimoh, O.A. 2011. Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian manufacturing sector: An empirical investigation. *International Journal of Business and Management*, 6 (9), 46. <https://pdfs.semanticscholar.org/9dff/5f6e8a34586854678d8817dc50ef04e0bc00.pdf>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10 (02), 085-092. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/55150>
- Dato, R. R. D., Daga, L. L., & Wutun, M. 2019. Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Communo: Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, 8(2), 1410-1417. <https://ejournal.undana.ac.id/JIKOM/article/view/2068>
- Dessler, G., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. 11 ed. Klaten: PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Ernawati, F. Y. (2016). Model Peningkatan Keunggulan Kompetitif Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal STIE Semarang (edisi elektronik)*, 8 (3), 65-82. [Peningkatan keunggulan kompetitif melalui kinerja perusahaan](https://ejournal.stie-samarang.ac.id/index.php/stie/article/view/1031)
- Farchan, Fauzi. 2016. Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 3 (1):42-62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24.
- Indra Bastian. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kai. K. Andersen, Cooper, B. K., & Zhu, C. J. 2007. The effect of SHRM practices on perceived firm financial performance: Some initial evidence from Australia. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45 (2), 168-179. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1038411107079111?journalCode=apja>
- Kriyantono, Rachmat. 2007. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta, Kencana
- Kuswarno, E. 2001. Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2 (1), 55-61. <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/699/381>
- Lubis, F. W. 2008. Peranan komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Harmoni Sosial*, Januari 2008, Volume II, No. 2. 53-57 [https://dupakdosen.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18705/har-jan2008-2\(6\).pdf?sequence=2](https://dupakdosen.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18705/har-jan2008-2(6).pdf?sequence=2)
- Moleong, L. J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Suryani, Gede Agus Dian Maha Yoga dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, 2018, Impact of Human Resources Management Practice on Employee Satisfaction and Customer Satisfaction (case study SMEs in Bali, Indonesia), *International Journal of Sustainability, Education and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, Vol 1, November 2018, pp; 56-62 <http://www.journals.segce.com/index.php/IJSEGCE/article/view/16/18>
- Ni Kadek Suryani, Made Wardana, Desak Ketut Sintaasih, dan Ida Bagus Ketut Surya, 2017, Human Resources Management Practice and Organizational Performance (case study of Line Manager Support in Star-Hotel Bali Indonesia), *International Business Management* 11 (7), 1523-1531, 2017 <https://medwelljournals.com/abstract/?doi=ibm.2017.1523.1531>
- Opatha, Henarath H.D.N.P. 2019. Sustainable Human Resource Management, Expanding Horizons of HRM. Department of Human Resource Management Faculty of Management Studies and Commerce University of Sri Jayewardenepura Nugegoda, Colombo Sri Lanka. <https://www.Sustainable Human Resource Management Expanding Horizons of HRM.pdf>
- Rifai, Asep Achmad, 2020, Kontribusi Peningkatan Stratedi MSDM Meningkatkan Kualitas Kinerja Organisasi Untuk Mencapai Target Keunggulan Bersaing antar Perusahaan, *Jurnal Ekonomedia*, Vol.9, No 01, pp; 101-112 <https://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/129>
- Rosari, R. ., Cakranegara, P. A. ., Pratiwi, R. ., Kamal, I. . ., & Sari, C. I. . (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan BUMDES di Era Digitalisasi. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 3040-3049. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.870>
- Zahara, E. 2018. Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/8>