

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM BISNIS**

Dinda Keysa, Febby Adam, Dwi Astuti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

dindakeysa921@gmail.com febbyadam85@gmail.com

astutidwi307@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam bisnis. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 200 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kombinasi komunikasi internal yang efektif dan kepemimpinan transformasional yang inspiratif mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Simpulan dari penelitian ini adalah komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal dan menyeluruh.

Kata Kunci : komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of internal communication and transformational leadership on employee performance within organizations. The research method employed is quantitative with a survey approach, involving 200 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using structured questionnaires and analyzed using multiple regression methods. The results indicate that internal communication has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, transformational leadership also shows a positive and significant impact on improving employee performance. The combination of effective internal communication and inspirational transformational leadership can enhance overall employee productivity. The conclusion of this study is that internal communication and transformational leadership play crucial roles in driving optimal employee performance and comprehensive.

Keywords : Internal communication, transformational leadership, employee performance

PENDAHULUAN

Komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional telah menjadi dua faktor kunci yang mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kedua faktor ini dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, terutama dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan dinamis di era globalisasi. Komunikasi internal yang efektif tidak hanya berperan dalam menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan pemahaman yang mendalam antara manajemen dan karyawan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi dan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk mencapai tujuan bisnis secara optimal.

Permasalahan yang sering muncul dalam bisnis adalah rendahnya tingkat komunikasi internal yang sering kali menyebabkan kesalahpahaman dan penurunan performa karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan juga dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam organisasi. Dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang positif, tentu perlu adanya komunikasi internal untuk dapat menghindarkan adanya miskomunikasi antar sesama anggota yang tentunya dapat menghambat keharmonisan organisasi. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan yang berlangsung antar anggota organisasi. Ketika di dalam suatu organisasi minim sekali komunikasi maka tentu organisasinya tidak akan berjalan dengan maksimal karena kemungkinan besar di dalamnya terdapat banyak sekali miskomunikasi yang menyebabkan antar anggota memiliki argumen yang berbeda-beda bahkan dapat mengubah tujuan yang ingin dicapai (Atul Fitriyah et al., 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan, serta bagaimana kedua faktor ini dapat diterapkan secara sinergis untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dalam (Wijaya et al., 2022) Sifat terpenting

komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran, dan penanganan kegiatan anggota organisasi, bagaimana proses komunikasi organisasi terjalin sangat tergantung kepada seseorang atau anggotanya memaknai atau menafsirkan mengenai hal yang ada di dalam organisasinya. Komunikasi secara efektif dalam organisasi sangat diperlukan dalam kelancaran untuk mencapai tujuan, namun untuk mencapainya perlu juga diperhatikan faktor-faktor penghalangnya. Hal tersebut dikarenakan tidak semua anggota dapat memahami pesan secara sama seperti yang dimaksudkan, melainkan ada persepsi yang berbeda diantara semua anggota. Komunikasi organisasi ini merupakan ruang bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut untuk melakukan proses komunikasi internal dengan sesama karyawan, atasan maupun dengan bawahannya.

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin, pemimpin*; orang yang memimpin, petunjuk; kepemimpinan; perihal pemimpin, cara memimpin. *Kepemimpinan* dalam kamus Oxford disebut *leadership*, yang memiliki arti posisi sebagai pemimpin; kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin atau kualitas sebagai pemimpin yang baik yang harus dimiliki; sekelompok pemimpin dari bagian organisasi (Fitri Wahyuni & Binti Maunah, 2021) sedangkan kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang artinya mentransformasikan atau merubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain. Menurut (Sofiah Sinaga et al., 2021) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti: Sumber daya manusia, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja pegawai, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta

meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit. untuk menggapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, yaitu:

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang mencakup total keuntungan yang dihasilkan dari tujuan.
- 2) Kualitas, adalah elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam memperhatikan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu atau penyerahan pekerjaan menjadi teratur.

Dalam sebuah Organisasi perlu juga komitmen, Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan dan nilai - nilai organisasi, kemauan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan kemauan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Selain itu komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang kuat untuk memajukan organisasi, maka karyawan tersebut juga akan menunjukkan kinerja yang semakin baik untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, 2020) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ayu Lusiana Alviani et al., 2021) menjelaskan bahwa salah satu aspek dalam lingkungan organisasi adalah aspek perlakuan pekerjaan yang mempunyai kaitan dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan sesuatu tugas ialah sejauh mana tahap komitmen mereka organisasi itu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Subjek penelitian adalah karyawan dari berbagai divisi dalam sebuah organisasi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah 200 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel penelitian meliputi komunikasi internal sebagai variabel independen pertama, kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen kedua, dan kinerja karyawan sebagai variabel

dependen.

Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik yang dikenal luas. Desain penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengukuran yang akurat dan interpretasi hasil yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,45 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal dalam organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,38 ($p < 0,05$). Pengaruh ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Karyawan amat penting bagi sebuah organisasi diawali dengan merekrut karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber tenaga yang dibutuhkan termasuk pelatihan-pelatihan jauh jangkauannya dan masuk akal, dengan tujuan agar para perwakilan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjadikan tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Perwakilan dengan pemenuhan jabatan yang tinggi tentunya memiliki inspirasi kerja yang tinggi, sehingga pelaksanaan pekerjaannya juga akan ideal. Kemudian lagi, perwakilan dengan pemenuhan pekerjaan yang rendah menyebabkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak berdaya. Mereka menjadi tidak rajin dalam bekerja, dan ini sangat menghambat organisasi (Nurrohmat & Lestari, 2021). Mengingat pentingnya faktor manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Dari berbagai macam teori mengenai gaya kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (servant

leadership).

Tabel 1. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi
Komunikasi Internal	0,45	$p < 0,05$
Kepemimpinan Transformasional	0,38	$p < 0,05$

Sumber: Hasil Analisis Data

Kombinasi komunikasi internal yang efektif dan kepemimpinan transformasional yang baik menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 62% dari total variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model ini. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menegaskan pentingnya kedua faktor ini dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dari hasil survei, responden menyatakan bahwa komunikasi internal yang jelas meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antar tim. Selain itu, kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target organisasi.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh signifikan, masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan organisasi dan kompensasi. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan strategi komunikasi dan kepemimpinan yang lebih efektif di masa depan, Seperti yang telah di jelaskan (Setyo Widodo et al., 2022) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keinovativan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dan kepemimpinan transformasional yang inspiratif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi internal yang baik mampu menciptakan pemahaman yang mendalam dan memperkuat koordinasi antar anggota organisasi, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman di dalamnya. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memberikan motivasi yang kuat dan membangun hubungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Kombinasi kedua faktor ini tidak hanya mendukung pencapaian target organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Dengan demikian, organisasi perlu memprioritaskan pengembangan strategi komunikasi dan kepemimpinan yang berorientasi pada kebutuhan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Atul Fitriyah, L., Manasikana, A., Hakim, L., & Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, U. (2024). PERAN PENTING KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG POSITIF. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 372–377. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Ayu Lusya Alviani, G., Agung Dwi Widyani, A., & Putu Ayu Sintya Saraswati, N. (2021). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BADUNG. *Jurnal EMAS*.
- Fitri Wahyuni, & Binti Maunah. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>
- I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama, I. W. S. I. G. A. M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GRAHA KAORI GROUP DI GIANYAR (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi) I Gede Agus Ari Eka Budi Pratama , I Wayan Surtha , I Gede Aryana Mahayasa. *Juima*.

- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Wijaya, C., Rahma Siregar, E., Alinda, R., Barus, B., Zahraini, A., Della, F., Munawaroh, S., & Studi, P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.