

**Analisis Strategi Komunikasi dan Lingkungan Kerja dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan Cipta Grafika**

**<sup>1</sup>Putri Sakina Al Haerani, <sup>2</sup>Aji Tuhagana, <sup>3</sup>Zenita Apriani**  
Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang  
<sup>1</sup>mn20.putrisakinaalhaerani@mhs.ubpkarawang.ac.id,  
<sup>2</sup>aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id, <sup>3</sup>zenita@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to understand and analyze the results of communication strategy and work environment analysis in improving employee performance at Cipta Grafika Karawang. The location of this research is at Cipta Grafika Karawang. The research method employs a qualitative descriptive approach, expressed through careful word selection, sentence composition, detailed narration, and visual representation. Data collection techniques involve interviews, observations, and documentation. The research findings indicate that communication, comprising downward communication, upward communication, horizontal communication, and interline communication at Cipta Grafika, are well-established and efficient. The work environment is also reported to be good and comfortable. Effective communication and a comfortable working environment contribute to enhancing employee performance. It is essential to continuously maintain good communication and a comfortable work environment to sustain and further improve employee performance at Cipta Grafika.*

**Keywords:** *Performance, Communication and Work Environment.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memahami hasil analisis strategi komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cipta Grafika Karawang. Lokasi pada penelitian ini adalah di Cipta Grafika Karawang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, diungkapkan melalui pemilihan kata, penyusunan kalimat, narasi terperinci, dan representasi visual. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian pada komunikasi yang terdiri dari *downward communication, upward communication, horizontal communication* dan *interline communication* di Cipta Grafika sudah terjalin dengan baik dan efisien begitu juga dengan lingkungan kerjanya yang sudah baik dan nyaman. Komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Serta komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman harus terus dipertahankan agar kinerja karyawan pada Cipta Grafika meningkat.

**Kata Kunci:** Kinerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada pengaruh yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia, sumber daya manusia memainkan peran utama dalam menjalankan kegiatan di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disusun oleh perusahaan. Menurut Juniarti (2021:44) sebagai faktor utama dalam sebuah perusahaan jika sumber daya manusianya memiliki kemampuan yang kompeten maka akan semakin baik pula hasil pekerjaannya dan sebaliknya jika kemampuan yang kurang kompeten maka akan semakin rendah kualitas pekerjaannya.

Cipta Grafika Merupakan salah satu sektor usaha percetakan berbentuk CV yang terletak di daerah Kabupaten Karawang. Memiliki tiga cabang di Karawang salah satunya merupakan kantor yang beralamat di Jl. Sedap Malam No. 3 Nagasari, Kec. Karawang Barat. Adapun produk jasa yang ditawarkan yaitu *digital printing* pada kartu undangan, spanduk, kartu nama, cetak desain kemasan, poster, stiker, dan *merhandise*. Menjadi salah satu industri usaha kreatif menjadikan Cipta Grafika selalu ingin menjadi yang terbaik di tengah persaingan dengan beberapa kompetitor perusahaan percetakan lainnya. Dari fenomena tersebut maka dari itu perlu strategi yang baik agar dapat selalu meningkatkan perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Permasalahan pada Cipta Grafika adalah terjadinya kesalahan pemahaman tentang informasi mengenai pekerjaan dan juga lingkungan kerja yang tidak kondusif saat terjadinya kesalahan informasi mengenai pekerjaan, sehingga terkadang mengganggu kinerja karyawan. Akibat hal tersebut faktor yang melatarbelakangi kinerja karyawan yang difokuskan dalam penelitian ini yaitu tentang bagaimana peningkatan kinerja karyawan yang dilatarbelakangi oleh faktor lingkungan kerjanya dan bagaimana komunikasi antar karyawan serta pihak atasan.

Perusahaan selalu ingin maju dan berkembang pesat, maka dari itu karyawan selalu dituntut agar selalu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Emron Edison (2017:202) yaitu kompensasi, kepemimpinan, budaya perusahaan, motivasi, kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sementara itu tugas perusahaan memberikan timbal baik yang setimpal dengan kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Dengan perusahaan memberikan timbal balik bagi karyawannya maka karyawan akan selalu berusaha mengoptimalkan dan meningkatkan kinerjanya (Erlinda & Natalia, 2022). Dalam perlindungannya tenaga kerja yang merupakan wujud pengakuan atas hak tenaga kerja secara manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi sebagaimana, yang diamanatkan oleh UUD 1945 pasal 28D ayat (1) dengan, "menjamin kepastian hukum perlindungan dan diperlakukan sama di hadapan hukum" dan juga memerhatikan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan

kerja (Mokoginta et al., 2021). Adapun timbal balik yang dilakukan yaitu berupa pengupahan yang sesuai, memberikan tunjangan, serta memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja dan juga menciptakan komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk membangun relasi positif antara karyawan dan pihak manajemen.

**Tabel 1. Data kinerja akumulasi target divisi marketing tahun 2022**

Pencapaian Target						
	Sampai Hari ke 31	Target Sampai Hari ke 31	Over/ Short	%	Budget Harian	Budget Bulanan
Eli	194,306,969	150,000,000	44,306,969	130%	5.416.666,67	150,000,000
Fadla	155,386,800	150,000,000	5,386,800	104%	5.416.666,67	150,000,000
Nurul	74,278,755	100,000,000	(25,721,245)	74%	5.416.666,67	100,000,000
Dita	11,285,000	100,000,000	(88,715,000)	11%	4.750.000,00	100,000,000
<b>Total</b>	<b>435,257,524</b>	<b>500,000,000</b>	<b>(64,742,476)</b>	<b>87%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>500,000,000</b>

(Sumber : Cipta Grafika, 2023)

Komunikasi diperlukan untuk pemindahan informasi dan pemahaman antar individu. Komunikasi menjadi sesuatu yang mengikat perusahaan dimana membantu karyawan untuk menyampaikan dan mengimplementasikan tujuan perusahaan. Menjadi suatu hal yang mengikat, dalam pelaksanaannya jika komunikasi terjadi masalah atau seperti timbulnya salah penafsiran informasi atau instruksi maka akan terjadinya kesalahan dalam bekerja yang berdampak pada perusahaan dan menurunkan kinerja. Menurut George S. Odiorne (dalam Mangkunegara, 2016:148) model proses komunikasi dimulai dari pengirim, pesan, komunikasikan ide, pemrosesan kata-kata informasi, pengiriman pesan melalui media, penerima pesan, dan umpan balik. Pada Cipta Grafika bentuk komunikasi dilakukan secara lisan dan tulisan dimana secara lisan yaitu komunikasi secara langsung atau komunikasi lewat rapat atau *briefing*, adapun secara tertulis dengan pencatatan pada tabel *to be continue*, grup telegram dan melalui aplikasi CRM. Tabel *to be continue* digunakan untuk mengatasi kesalahan informasi dalam bekerja merupakan tabel yang digunakan untuk mencatat progres produksi yang dilakukan karyawan, dimana data tabel tersebut akan berganti tiap harinya

TO BE CONTINUE						
Job Name	CETAK	Finishing	Quantity	Divisi	Pemangung Urus order	Dcaambil Jam berapa
...	X	X	100	C6	...	...
...	✓	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...

**Gambar 1. Papan To Be Continue**  
(Sumber : Cipta Grafika, 2023)

Lingkungan kerja yang kondusif menurut Yoyo Sudaryo (2018:48) yaitu memberikan perasaan keamanan akan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawannya yang dapat berdampak positif bagi perusahaan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni lingkungan kerja fisik yang terkait dengan bentuk fisik yang ada di perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yaitu berkaitan dengan hubungan kerja. Adapun cara Cipta Grafika menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik melalui ketersediaannya fasilitas yang memadai bagi karyawannya seperti musholla, tempat istirahat, kendaraan untuk menunjang pekerjaan dan pastinya bangunan yang nyaman dan memadai. Tak hanya itu Cipta Grafika juga menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat dengan menjaga hubungan antar karyawan atau atasan dengan karyawan dengan baik dan harmonis.

**Tabel 2. Fasilitas Pada Lingkungan Kerja Cipta Grafika**

No	Fasilitas	Keterangan
1	Musholla	Berfungsi dengan baik dan nyaman
2	Ruang Istirahat	Berfungsi dengan baik dan nyaman
3	Kendaraan	Berfungsi dengan baik tersedia motor, mobil, dan cator

(Sumber : Cipta Grafika, 2023)

Pada penelitian sebelumnya komunikasi menjadi aspek pendukung yang penting dalam menentukan kinerja karyawan, yaitu komunikasi menjadikan meningkatnya kinerja setiap karyawan yang memberikan timbal balik yang tepat pada kenaikan produktivitas. Rangkaian proses komunikasi antar pribadi menjadi salah satu jalan pintas dengan menciptakan suasana kerja yang sehat dapat meningkatkan performa karyawan, nyaman dan harmonis karena kurangnya kesalahpahaman yang terjadi (Syadaruddin et al., 2023).

Hasil penelitian sebelumnya faktor lingkungan kerja fisik yaitu tata ruang yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dalam pelaksanaan produksi akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini membuat karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Marsela & Harningtyas, 2022). Adapun pada penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu berupa suasana perusahaan, pengawasan terhadap karyawan dan jaminan pada karyawan yang akan memberikan pengaruh baik bagi peningkatan kinerja karyawan karena, kemampuan memecahkan masalah dan penyelesaian tugas yang meningkat akibat dari berjalannya faktor tersebut (Satnley & Remiasa, 2022).

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka diangkatlah penelitian mengenai Analisis Strategi Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cipta Grafika. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dasar penelitian untuk penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (dalam Supomo, 2018:2) manajemen merupakan seni dalam mengelola pelaksanaan pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengaturan, pengelolaan dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah untuk mengevaluasi dan menganalisis individu sesuai dengan tujuan organisasi saat melakukan proses penilaian. (Tuhagana et al., 2023). Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan yang strategis dan sistematis untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **B. Pengertian Komunikasi dan Lingkungan Kerja**

#### **1. Komunikasi**

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:224) komunikasi merupakan rangkaian penyampaian ide-ide serta informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan terhadap pegawai atau bawahannya untuk melakukan pekerjaan. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian informasi yang di dalamnya berupa petunjuk atau arahan kerja serta ide-ide secara verbal maupun non verbal. Adapun menurut Henny Kustini (2017:23-24) terdapat empat dimensi komunikasi organisasi yaitu:

- 1) *Downward Communication* atau komunikasi ke bawah, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan, indikatornya diantaranya yang terdiri; Pemberian instruksi kerja, peraturan kerja, motivasi kepada karyawan, serta kejelasan informasi dari pimpinan
- 2) *Upward Communication* atau komunikasi ke atas, yaitu komunikasi karyawan dengan atasan, indikatornya yang diantara lain terdiri dari; Penyampaian tentang persoalan-persoalan, penyampaian saran-saran, dan penyampaian keluhan.
- 3) *Horizontal Communication* atau komunikasi horizontal adalah jenis komunikasi yang terjadi di antara rekan-rekan kerja. Indikatornya yang diantara lain terdiri dari; Tindakan penyelesaian masalah, pertukaran

informasi, penanganan konflik, dan pengembangan hubungan melalui kegiatan bersama.

- 4) *Interline Communication* atau komunikasi lintas saluran mengacu pada proses komunikasi antara departemen untuk berbagi informasi yang melampaui batasan fungsional.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya termasuk interaksi sesama karyawan dan infrastruktur yang disediakan (Kurniawan et al., 2022). Lingkungan kerja mencakup elemen-elemen di sekitar tempat kerja, baik berupa unsur fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi kondisi kerja. Adapun menurut Siagian (dalam Rahmawati 2020:7-9) Secara umum, dapat dikatakan bahwa terdapat dua tipe lingkungan kerja :

- 1) Lingkungan kerja fisik, indikatornya yang terdiri dari; Bangunan, peralatan, tempat istirahat, tempat ibadah, dan sarana angkutan
- 2) Lingkungan kerja non fisik, indikatornya yang terdiri dari; Hubungan sesama rekan kerja, interaksi antara atasan dan bawahan, serta kolaborasi di antara karyawan.

## C. Pengertian Kinerja

### 1. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu (Sungkono & Tuhagana, 2020). Kinerja merupakan *output* dari suatu proses kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas. Adapun Menurut Irham Fahmi (dalam Juniarti, 2021:48-49), evaluasi kinerja karyawan dapat diukur melalui dimensi dan indikator kinerja yang mencakup.:

- 1) Kuantitas kerja, indikator dari kuantitas kerja yaitu ; Cepat dan kemampuan.
- 2) Kualitas kerja, indikator dari kualitas kerja antara lain; Rapih, teliti, dan hasil kerja.
- 3) Kerja sama, indikator dari kerja sama yaitu ; Kerja sama yang baik dan kesatuan.
- 4) Tanggung jawab, indikator dari tanggung jawab kerja yaitu ; Hasil berkolaborasi dan proses pengambilan keputusan.
- 5) Inisiatif, indikator dari inisiatif yaitu ; Mengadopsi pemikiran positif, menghasilkan kreativitas, dan meraih prestasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, menurut Nasution (2023:34) penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai informasi yang muncul atau diungkapkan melalui pemilihan kata, penyusunan kalimat, narasi terperinci, dan representasi visual. Lokasi pada penelitian ini adalah di Cipta Grafika Karawang yang beralamat di Jl. Sedap Malam No. 3 Nagasari, Kec. Karawang Barat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan karyawan, observasi di tempat kerja dan dokumentasi dengan teknik analisis data yang melibatkan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validasi data menggunakan triangulasi sumber dari hasil wawancara dengan karyawan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang, yang terdiri dari ; Informan 1 (manajer cabang) sebagai informan kunci, informan 2 (HRGA) sebagai informan utama, informan 3 (ADMIN), informan 4 (*Customer Service*), informan 5 (*Customer Service*) sebagai informan tambahan. Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari data primer yang berasal dari sumber pertama di lokasi atau objek penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi dengan karyawan Cipta Grafika dan data sekunder diperoleh dari sumber literatur seperti buku dan penelitian terdahulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian kualitatif ini didapat dari metode observasi, dokumentasi dan wawancara terstruktur langsung ke lokasi penelitian yaitu pada Cipta Grafika Karawang. Dalam penelitian ini informan yaitu diantaranya Manajer Cabang, HRGA, dan 3 orang karyawan Cipta Grafika. Penulis melakukan penelitian dengan validasi data berupa triangulasi sumber untuk menjelaskan cara uji kredibilitas data atau validitas kepercayaan terhadap hasil data penelitian. Adapun hasil dari penelitian dari wawancara yang dilakukan dengan dimensi dan indikator pada variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

#### **1. Komunikasi**

- a) *Downward communication* atau komunikasi ke bawah, yaitu komunikasi yang berlangsung merupakan situasi di mana individu pada tingkat manajemen mengirimkan pesan kepada anggota atau bawahan mereka. Hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa instruksi kerja, informasi dan peraturan yang diberikan atasan kepada karyawan sudah jelas. Serta dalam komunikasi atasan ke bawahan tidak hanya seputar pekerjaan tetapi atasan juga sering memberikan motivasi kepada karyawannya di saat *meeting* mingguan.
- b) *Upward communication* atau komunikasi ke atas, merujuk pada situasi di mana bawahan mengirim pesan kepada atasan mereka. Pada hasil wawancara

dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi yang dilakukan bawahan kepada atasan dalam penyampaian tugas yang sudah selesai yaitu disampaikan secara langsung kepada atasan serta melalui aplikasi CRM. Selain itu penyampaian saran, persoalan dan keluhan disampaikan bawahan kepada atasan di waktu *meeting* atau menghadap langsung jika persoalan harus cepat diselesaikan.

- c) *Horizontal communication* atau komunikasi horizontal, merupakan komunikasi antara rekan kerja atau antar bagian yang memiliki posisi setara. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi yang dilakukan antar karyawan dalam bekerja yaitu mengawali dengan *briefing* pagi, dan menulis pekerjaan yang akan dilanjutkan oleh karyawan lainnya di papan *to be continue*. Adapun solusi pemecahan masalah pekerjaan dan ketika ada konflik antar karyawan yaitu dipanggil secara langsung oleh atasan atau melalui *meeting log error*. Untuk berbagi informasi antar karyawan biasanya melalui grup telegram dan juga ada kegiatan untuk membina hubungan antar karyawan yaitu dengan mengadakan kegiatan sarapan pagi, tukar kado, *ice breaking* atau mengadakan *games* dan *family gathering* saat akhir tahun.
- d) *Interline communication* atau dalam konteks komunikasi melintasi saluran, merujuk pada proses komunikasi antar divisi untuk berbagi informasi melewati batasan fungsional. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi *interline* atau komunikasi lintas jalur dilakukan melalui *meeting* koordinasi yang dilakukan sebulan sekali oleh manajer cabang Cipta Grafika yang nantinya informasi akan disampaikan ke karyawan melalui rapat mingguan.

## 2. Lingkungan kerja

- a) Lingkungan kerja fisik, Semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi para karyawan. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan fisik yang ada di Cipta Grafika seperti bangunan, peralatan tempat istirahat, musholla dan kendaraan penunjang kerja sudah dirasa memadai dan nyaman.
- b) Lingkungan kerja non fisik, adalah yang terkait dengan relasi pekerjaan. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan non fisik di Cipta Grafika seperti hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik karena menjunjung kekeluargaan, serta hubungan karyawan dengan atasan yang baik karena atasan yang membaur dengan karyawan, dan juga cara karyawan menjalin kerja sama untuk pekerjaan melalui *meeting*, *briefing* dan tentunya selalu berkolaborasi satu sama lain.

## 3. Kinerja

- a) Kuantitas, kuantitas kerja atau jumlah pekerjaan mencerminkan seberapa banyak jenis tugas yang dikerjakan secara simultan. Pada hasil wawancara

dapat diinterpretasikan bahwa kuantitas kinerja pada Cipta Grafika dalam memenuhi target memang belum sepenuhnya mencapai target namun karyawan selalu berusaha untuk optimal dalam bekerja. Adapun Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah disesuaikan dengan kemampuan mereka karena karyawan juga selalu dibimbing untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

- b) Kualitas, kualitas kerja mencakup keteraturan, kecermatan, dan relevansi hasil kerja, tanpa mengesampingkan volume pekerjaan. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa kualitas kinerja pada Cipta Grafika diantaranya seperti kerapian dalam berpakaian yang sangat signifikan karena karyawan akan langsung berinteraksi dengan pelanggan, serta ketelitian karyawan dalam bekerja mungkin beberapa masih ada yang kurang teliti namun antar karyawan selalu saling mengingatkan, dan juga hasil kerja yang dilakukan karyawan sudah dirasa baik.
- c) Kerja sama, Kerja sama adalah kemauan pegawai untuk ikut serta dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa kerja sama yang dilakukan antar karyawan sudah terjalin dengan baik dan kerja sama akan menghasilkan kekompakan yang dapat meningkatkan hasil kerja.
- d) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan tugas mereka serta bertanggung jawab atas hasil kerja. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa tanggung jawab karyawan misalnya dalam pengambilan keputusan mengenai kendala dalam bekerja dengan bertanya kepada atasan dan mencari solusi bersama-sama serta hasil kerja yang dilakukan dengan kerja sama akan lebih baik dibanding perorangan.
- e) Inisiatif, adalah kemampuan karyawan untuk mengambil langkah-langkah secara mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa harus mendapatkan instruksi langsung dari atasan. Pada hasil wawancara dapat diinterpretasikan bahwa inisiatif karyawan tercipta dari berpikir positif melalui kegiatan *briefing* dan *meeting*. Karyawan juga memberikan ide kreatifnya melalui *meeting* dengan cara presentasi. Serta pencapaian prestasi yang dilakukan karyawan sudah baik karena sejauh ini *net income* untuk ke perusahaan sudah besar.

## **Pembahasan**

### **1. Strategi Komunikasi Pada Cipta Grafika**

Komunikasi antara atasan dan bawahan atau bawahan dengan atasan pada Cipta Grafika dilakukan dengan pemberian instruksi kerja oleh atasan dan penyampaian hasil kerja oleh karyawan, dilakukan secara lisan atau melalui aplikasi CRM (*customer relationship management*) dalam aplikasi tersebut

instruksi kerja, kejelasan informasi kerja serta *track flow work* bisa dilihat. Komunikasi antar karyawan pada Cipta Grafika dilakukan dengan *briefing*, menulis pekerjaan yang akan dilanjutkan oleh karyawan lainnya di papan *to be continue*. Komunikasi antar divisi pada Cipta Grafika dilakukan dengan *meeting* koordinasi yang dilaksanakan setiap bulannya yang dihadiri oleh manajer cabang, kemudian antar manajer menyampaikan persoalan tiap divisi dan kemudian manajer akan memberitahukannya di *meeting* mingguan bersama karyawan.

Pendapat ini juga di dukung oleh studi yang dilakukan oleh (Siahaan & Sianipar, 2021) dengan judul Peran Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias Selatan dimana hasil penelitian bawa komunikasi organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Melalui komunikasi yang efektif, pegawai dapat dengan lebih mudah memahami instruksi dan bekerja sama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan pekerjaan yang ditetapkan.

## 2. Lingkungan Kerja Pada Cipta Grafika

Lingkungan fisik pada Cipta Grafika yang terdiri dari bangunan, peralatan, tempat istirahat, musholla sudah baik dan nyaman setiap ruangan juga memiliki AC dan tersedianya transportasi penunjang untuk bekerja. Lingkungan non fisik pada Cipta Grafika dapat dilihat dari hubungan antar karyawan dan hubungan atasan dengan karyawannya yang terjalin dengan baik karena menjunjung kekeluargaan.

Pendapat ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Fatimah & Hadi, 2021) dengan judul Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA Niaga Nasional dimana hasil analisis lingkungan kerja, baik yang berupa kondisi fisik maupun non-fisik, memiliki peran signifikan dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efektif.

## 3. Kinerja Karyawan Pada Cipta Grafika

Kinerja pada Cipta Grafika pada kuantitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan kemampuan mereka didorong dengan selalu di bimbing untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Kualitas kinerja karyawan di Cipta Grafika dapat dilihat dari pelayanan terhadap konsumen, karena di Cipta Grafika terutama bagian *front liner* bertemu dengan konsumen secara langsung maka dari itu hal yang pertama dilihat adalah bagaimana kerapian karyawan dalam berpakaian serta ketelitian karyawannya, walaupun masih ada yang kurang teliti namun karyawan selalu optimal dalam bekerja. Kemudian kerja sama dalam meningkatkan kinerja di Cipta Grafika sudah

sangat baik, dilihat dari kekompakan antar karyawan yang dapat meningkatkan hasil kerja. Selanjutnya tanggung jawab pada karyawan di Cipta Grafika dilihat dari bagaimana cara pengambilan keputusan saat terjadi kendala dimana pengambilan keputusan mengenai kendala dalam bekerja dilakukan dengan bertanya kepada atasan dan mencari solusi bersama-sama. Kemudian inisiatif karyawan di Cipta Grafika dapat dilihat dari bagaimana karyawan memberikan ide kreatifnya untuk perusahaan yaitu dilakukan melalui *meeting* dengan cara masing-masing karyawan bergantian untuk presentasi dan mengemukakan idenya.

Pendapat ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Widiarianto et al., 2021) dengan judul Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sopir Pool Di Biro Umum Dan Protokol Setda Di Provinsi Bali bahwa hasil temuan penelitian menunjukkan peningkatan kinerja selalu terjadi dan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dalam berbagai aspek, termasuk dari sudut pandang fisiologis, keamanan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ini mengarah pada hasil kerja yang lebih baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dengan merujuk pada hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan. kesimpulannya bahwa :

1. Komunikasi antara atasan dan bawahan pada Cipta Grafika dilakukan dengan pemberian instruksi kerja oleh atasan dan penyampaian hasil kerja oleh karyawan yang dilakukan secara lisan atau melalui aplikasi CRM (*customer relationship management*). Komunikasi antar karyawan pada Cipta Grafika dilakukan dengan *briefing*, menulis pekerjaan yang akan dilanjutkan oleh karyawan lainnya di papan *to be continue*. Komunikasi antar divisi pada Cipta Grafika dilakukan dengan *meeting* koordinasi.
2. Lingkungan fisik pada cipta grafika yang terdiri dari bangunan, peralatan, tempat istirahat, musholla sudah baik dan nyaman setiap ruangan juga memiliki AC dan tersedianya transportasi penunjang untuk bekerja. Lingkungan non fisik pada Cipta Grafika dapat dilihat dari hubungan antar karyawan dan hubungan atasan dengan karyawannya yang terjalin dengan baik karena menjunjung kekeluargaan.
3. Kinerja karyawan pada Cipta Grafika dapat dilihat dari kuantitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan kemampuan mereka didorong dengan selalu di bimbing untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Kualitas kinerja yang diukur dari kerapian dalam berpakaian serta ketelitian karyawannya, walaupun masih ada yang kurang teliti namun karyawan selalu optimal dalam bekerja. Kerja sama dalam meningkatkan kinerja di Cipta Grafika sudah sangat baik, dilihat dari kekompakan antar karyawan yang dapat meningkatkan hasil kerja. Tanggung jawab pada karyawan

di Cipta Grafika dilihat dari bagaimana cara pengambilan keputusan saat terjadi kendala dimana pengambilan keputusan mengenai kendala dalam bekerja dilakukan dengan bertanya kepada atasan dan mencari solusi bersama-sama. Kemudian inisiatif karyawan di Cipta Grafika dapat dilihat dari bagaimana karyawan memberikan ide kreatifnya untuk perusahaan yaitu dilakukan melalui presentasi dalam *meeting*.

Dari kesimpulan tersebut diharapkan Cipta Grafika selalu menjaga komunikasi antar karyawan dan komunikasi karyawan dengan atasan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan selalu memfasilitasi karyawannya dengan baik dan nyaman agar kinerja karyawan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Hamali, A. Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Seda (ed.); Cetakan Ke). CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja* (W. Kurniawan (ed.)). CV. Pena Persada.
- Kustisni, H. (2017). *Communication Skill*. CV. Budi Utama.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.
- Prabu, A., & Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Reaja Rosdakarya.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan*. LPPM.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Nunung Ayu, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja fisik* (T. Erang (ed.)). Andi.
- Supomo, R., & Nurhayatti, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (L. Malyani (ed.); Cetakan II). Yrama Widya.

### Jurnal

- Erlinda, & Natalia. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 11 No. 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1597>

- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA Niaga Nasional*. 1, 25–32.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Kurniawan, A. A., Tuhagana, A., & Yani, D. (2022). The role of digitalization and the work environment on the performance of employees of the library and archives service the role of digitalization and the work environment on the performance of employees of the library and archives service. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1043–1050.
- Marsela, R., & Harningtyas, L. (2022). *Analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel permata wood desa kates kecamatan kauman kabupaten tulungagung*. 2, 29–52.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i1.5388>
- Mokoginta, A. P., Sumakul, T. F., & Voges, S. O. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang ipta Kerja*. 3.
- Satnley, & Remiasa, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya*. 10(1).
- Siahaan, J. T. H., & Sianipar, T. (2021). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Nias Selatan*. 3(3), 1223–1240.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Kujang. *Buna Ilmu*, 4(2), 176–203.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Syadaruddin, A., Akuntansi, P. K., & Banggai, L. (2023). *Optimalisasi komunikasi antarpribadi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan kinerja di amik luwuk banggai*. 6(April), 83–91.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.186>
- Tuhagana, A., Tiadinda, D., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 8(2), 23–30.
- Widiarianto, I. G. P., Umum, B., & Prov, S. (2021). *Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sopir Pool Di Biro Umum Dan Protokol Setda Di Provinsi Bali*. 9(2), 148–159.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47329/widyapublika.v9i2.805>