

Komunikasi Internal dan *Work-life Balance* di Perusahaan *Event Management*

Hendrik¹, Lusia Savitri Setyo Utami^{2*}

¹Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: hendrik.915210158@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta*
Email: lusias@fikom.untar.co.id

Masuk tanggal : 20-12-2024, revisi tanggal : 25-01-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 21-02-2025

Abstract

In recent decades, globalization and technological advancements have increased work pressures, blurring the boundaries between work and personal life. This highlights the importance of work-life balance in maintaining employee productivity. Effective internal communication within organizations directly impacts job satisfaction and the creation of work-life balance, especially in industries such as event management. PK Entertainment, a leading promoter in Indonesia, implements coordinated internal communication to ensure the smooth running of each stage of events. This study aims to explore and describe PK Entertainment's internal communication in fostering work-life balance. The concepts supporting this research include organizational communication, internal communication, organizational communication climate, and work-life balance. The researcher used a qualitative approach with a case study method. The findings show that transparency in internal communication allows employees to freely express opinions, supporting their personal development and skills. Leaders have a responsibility to ensure effective internal communication. Company support for work-life balance is crucial in creating a healthy work environment that enhances productivity and creativity. Internal communication plays a key role in creating productive collaboration, harmonious relationships, and building trust and motivation to achieve shared goals. Openness in the organizational communication climate creates a flexible, collaborative work environment that fosters work-life balance.

Keywords: *internal communication, organizational communication climate, work-life balance*

Abstrak

Dalam beberapa dekade terakhir, globalisasi dan kemajuan teknologi telah meningkatkan tekanan kerja, sehingga menghilangkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini menekankan pentingnya *work-life balance* untuk menjaga produktivitas karyawan. Komunikasi internal yang efektif dalam organisasi berdampak langsung terhadap kepuasan kerja dan terciptanya *work-life balance*, terutama di industri hiburan seperti *event management*. PK Entertainment, sebagai promotor terkemuka di Indonesia, menerapkan komunikasi internal yang terkoordinasi untuk memastikan kelancaran setiap tahap acara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan komunikasi internal PK Entertainment dalam menciptakan *work-life balance*. Konsep yang mendukung penelitian ini adalah konsep komunikasi organisasi, komunikasi internal, iklim komunikasi organisasi, dan *work-life balance*. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi dalam alur komunikasi internal memungkinkan karyawan menyampaikan pendapat dengan bebas, mendukung pengembangan diri dan kemampuan mereka. Pemimpin memiliki tanggung jawab memastikan komunikasi internal berjalan baik. Dukungan perusahaan terhadap *work-life balance* sangat penting untuk

membuat lingkungan kerja sehat yang meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Komunikasi internal berperan dalam menciptakan kolaborasi produktif, hubungan harmonis, serta membangun kepercayaan dan motivasi dalam mencapai tujuan bersama. Keterbukaan dalam iklim komunikasi organisasi menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan menciptakan *work-life balance*.

Kata Kunci: iklim komunikasi organisasi, komunikasi internal, *work-life balance*

1. Pendahuluan

Dalam beberapa dekade terakhir, dinamika kerja mengalami perubahan yang signifikan akibat globalisasi. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, ditambah dengan akses teknologi yang memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja, telah meningkatkan tekanan pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hasil survei Gallup, yang dikutip oleh DataIndonesia.id menyatakan bahwa sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stress pada tahun 2022 (Rizaty, 2023). Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stress, kelelahan fisik maupun emosional, serta berdampak buruk pada kesehatan karyawan. Kondisi ini juga dapat menurunkan performa kerja dan akhirnya mengurangi produktivitas secara keseluruhan (Panjaitan et al., 2023). Penurunan produktivitas yang disebabkan oleh tuntutan dan beban kerja yang berlebihan, menandakan pentingnya *work-life balance* di sebuah perusahaan.

Menurut Prowse & Prowse, *work-life balance* merujuk pada kepuasan yang dicapai seseorang dalam menjalani peran ganda di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tuntutan pekerjaan seperti jam kerja penuh atau lembur dapat mengurangi waktu yang seimbang bagi karyawan untuk berinteraksi dengan keluarga mereka (Wijaya, 2020). Hasil penelitian dari lembaga konsultasi bisnis dan manajemen menyebutkan bahwa Indonesia menempati posisi pertama sebagai negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan kerja terendah. Masalah utama yang paling banyak dikeluhkan adalah kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Shafira & Listiara, 2017).

Komunikasi internal dalam organisasi memiliki kontribusi besar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berhubungan langsung dengan *work-life balance* (Sukardi & Saputro, 2024). Komunikasi internal dalam organisasi merupakan proses penyampaian informasi antara individu dalam organisasi, yang bisa terjadi antara atasan dan bawahan, antarbawahan, atau antaratasan di dalam suatu struktur organisasi (Purnamasari et al., 2019). Menurut Sitepu, komunikasi internal antara karyawan dan manajer sangat krusial untuk menciptakan transparansi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini mencakup komunikasi vertikal serta horizontal dalam struktur organisasi (Arung & Sari, 2022).

Dalam konteks industri hiburan, khususnya di bidang *event management*, komunikasi internal dalam organisasi semakin penting karena kompleksitas yang terlibat dalam setiap penyelenggaraan acara. Promotor memainkan peran krusial dalam mengelola dan mengatur berbagai aspek acara, terutama pertunjukan konser musik. Sebagai salah satu promotor terkemuka di Indonesia, PK Entertainment secara konsisten menghadirkan acara-acara berskala besar. PK Entertainment telah menyelenggarakan konser dengan artis global seperti Bruno Mars, Coldplay, dan Ed Sheeran. PK Entertainment memiliki struktur organisasi yang melibatkan banyak tim kreatif maupun operasional sehingga komunikasi internal organisasi yang efektif

dibutuhkan supaya semua anggota tim memiliki pemahaman yang selaras dan memastikan semua tahapan persiapan sampai pelaksanaan acara berjalan secara terkoordinasi. Melalui data yang dilansir oleh Halodoc, ditunjukkan bahwa *Event Organizer* menjadi salah satu dari empat pekerjaan dengan tingkat stres tertinggi (Halodoc, 2019). Oleh karena itu, PK Entertainment perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mereka mendukung *work-life balance*, terutama mengingat tekanan yang muncul dari industri hiburan.

Penelitian ini menggunakan landasan konsep yaitu komunikasi organisasi, komunikasi internal, iklim komunikasi organisasi, dan *work-life balance*. Menurut Mukarom, komunikasi organisasi mengacu pada interaksi formal dan informal antara berbagai bagian dalam organisasi, yang melibatkan hak, kewajiban, tugas, wewenang, peran, fungsi, serta pembagian otoritas. Seluruh elemen ini bekerja sama dengan prinsip dan filosofi yang disepakati untuk mengarahkan perilaku anggota dan unit dalam meraih target organisasi (Utami & Xiang, 2022).

Selain itu, iklim komunikasi organisasi adalah suasana komunikasi dalam organisasi yang terbentuk dari interaksi antarkaryawan. Hal ini termasuk cara karyawan memandang informasi dan kejadian yang berkaitan dengan pesan yang beredar dalam organisasi (Dany, 2022). Iklim komunikasi yang transparan dan mendukung di lingkungan kerja akan membantu menciptakan suasana yang mendorong tercapainya *work-life balance*. Berdasarkan hal-hal yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan komunikasi internal organisasi yang diterapkan PK Entertainment dalam menciptakan *work-life balance*.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut John W. Creswell, studi kasus adalah penelitian yang berfokus pada analisis mendalam terhadap fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan, dengan mengumpulkan data secara rinci melalui berbagai prosedur pengumpulan data selama periode yang telah ditentukan (Assyakurrohim et al., 2023). Informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di PK Entertainment, yaitu *HR Coordinator* dan *Project Manager* sebagai *key informant*, serta dua karyawan tetap di tim *project* sebagai *secondary informant*. Objek dari penelitian ini adalah komunikasi internal organisasi yang dilakukan PK Entertainment dalam menciptakan *work-life balance*.

Peneliti memperoleh data primer melalui teknik wawancara mendalam dengan keempat informan dengan kriteria sebagai berikut: (1) pria/wanita yang bekerja di PK Entertainment, (2) memiliki peran atau pengalaman terkait implementasi kebijakan komunikasi internal organisasi serta *work-life balance*. Teknik pemilihan informan diawali dengan mengidentifikasi staf yang memiliki posisi relevan dengan rumusan masalah penelitian di PK Entertainment dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Peneliti juga melakukan observasi non partisipatif serta memperoleh data sekunder melalui teknik studi kepustakaan. Peneliti menerapkan teknik pengolahan dan analisis data sesuai dengan tahapan yang dijelaskan oleh Miles & Huberman, yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Zulfirman, 2022). Selanjutnya, teknik triangulasi sumber data digunakan dalam penelitian ini. Menurut Moelong, triangulasi sumber data adalah pengumpulan data dari berbagai sumber untuk memverifikasi akurasi informasi yang diperoleh (Syarif et

al., 2021). Melalui teknik ini, peneliti membandingkan hasil data dari wawancara bersama informan dengan narasumber ahli dalam bidang ilmu komunikasi sebagai triangulator yaitu Silvanus Alvin, S.I. Kom., M.A. selaku dosen Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Multimedia Nusantara.

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Komunikasi Internal Organisasi di PK Entertainment

Berdasarkan wawancara dan observasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal di PK Entertainment mencakup tiga bentuk utama yaitu horizontal, vertikal, dan diagonal. *Key informant* pertama yaitu *Human Resources (HR) Coordinator* menjelaskan bahwa interaksi antarkaryawan berlangsung secara kolaboratif, dengan dukungan yang diberikan baik dalam percakapan sehari-hari maupun dalam pertemuan formal dan informal. Selain itu, *HR* juga memfasilitasi pertemuan lintas divisi secara berkala untuk mendorong kerja sama dan memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan masukan terkait beban kerja kepada manajemen.

Secondary informant menambahkan bahwa dukungan antarkaryawan melibatkan bantuan teknis dan dukungan moral. *Project Manager* sebagai *Key informant* kedua menekankan bahwa komunikasi antardepartemen sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional. *Secondary informant* menyatakan bahwa informasi dari manajemen umumnya disampaikan melalui *email*, grup WhatsApp, aplikasi bernama “Talenta”, dan *briefing* rutin. Meskipun terdapat hambatan terkait perbedaan interpretasi instruksi, latar belakang, budaya, dan hambatan teknis seperti internet, keempat informan menggambarkan bahwa komunikasi internal di PK Entertainment berhasil menciptakan keterbukaan dan kebersamaan antarkaryawan.

Iklim Komunikasi Organisasi di PK Entertainment

Keempat informan menyatakan bahwa iklim komunikasi di PK Entertainment cenderung terbuka, nyaman, dan fleksibel. Interaksi antara karyawan, baik sesama tim, lintas divisi, maupun dengan perusahaan dan pimpinan, berjalan secara informal namun tetap profesional. Hal ini ditambah dengan komunikasi yang efisien, terutama dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang cepat. Kebijakan manajemen dan atasan yang mendukung transparansi dan kolaborasi turut memperkuat suasana tersebut. Selain itu, iklim komunikasi organisasi di PK Entertainment menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan membantu satu sama lain, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Kegiatan seperti *team building* dan olahraga bersama juga berperan dalam mempererat hubungan antarkaryawan, memudahkan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work-life Balance di PK Entertainment

Berdasarkan pernyataan keempat informan, dapat dirangkum bahwa PK Entertainment mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance* bagi karyawan. Kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, opsi *Work-From-Home* (WFH), dan pemberlakuan waktu libur pengganti setelah acara besar, memberikan dampak positif bagi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kedua *Secondary Informant* juga mengungkapkan bahwa adanya

dukungan dari perusahaan, memungkinkan karyawan untuk menjaga kesejahteraan, mengelola stres, dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, manajemen PK Entertainment juga aktif dalam mendengarkan umpan balik dari karyawan melalui survei internal dan diskusi kelompok kecil. Dukungan antaranggota tim, yang saling suportif dan menghargai kebutuhan pribadi masing-masing, turut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Perizinan seperti *sabbatical leave* untuk pengembangan pribadi juga sangat dihargai oleh karyawan, yang merasa bahwa kebijakan tersebut memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas maupun kreativitas mereka. Meskipun tekanan pekerjaan tidak dapat sepenuhnya dihindari, kebijakan-kebijakan yang diterapkan perusahaan mampu meminimalkan beban dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Peran Komunikasi Internal Organisasi di Lingkungan Kerja

Komunikasi internal organisasi memegang peranan yang sangat vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Di sebuah organisasi, komunikasi internal yang terjalin ada tiga bentuk, yaitu horizontal, vertikal dan diagonal. Komunikasi internal memiliki fungsi yang penting dalam suatu organisasi karena bertugas sebagai media utama bagi seluruh anggota untuk bekerja sama dalam menjalankan operasional perusahaan guna menggapai tujuan yang telah disepakati bersama dan sejalan dengan visi dan misi organisasi (Deviani et al., 2024). Keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan krusial untuk menciptakan *work-life balance* di lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat narasumber ahli, yaitu Silvanus Alvin, S.I. Kom., M.A., Dosen Ilmu Komunikasi Universitas Multimedia Nusantara, yang menyatakan bahwa komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan sangat berperan dalam menciptakan *work-life balance* bagi karyawannya. Dirinya juga menyoroti kedalaman keterbukaan dalam komunikasi. Idealnya, komunikasi yang mendukung *work-life balance* tidak hanya terbatas pada pembahasan pekerjaan, tetapi juga memungkinkan percakapan di luar urusan kerja, yang membantu menciptakan hubungan yang lebih akrab dan mendukung suasana kerja yang positif. Menurutinya, komunikasi internal yang efektif melibatkan keterbukaan, kualitas hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, serta sejauh mana komunikasi tersebut dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan mereka.

Dalam penelitian ini, keempat informan baik *key informant* maupun *secondary informant* mengungkapkan bahwa di PK Entertainment, komunikasi internal terbentuk dengan terbuka dan kolaboratif. Hal ini ditunjukkan dengan upaya dari HR yang tidak hanya memfasilitasi koordinasi kerja, tetapi juga membuka ruang untuk umpan balik dan kebutuhan pribadi karyawan. Usaha ini akhirnya berkontribusi terhadap hubungan yang produktif antara berbagai tim di dalam organisasi. Menurut penelitian Syamsul dkk, komunikasi internal dalam organisasi esensial untuk menunjang keberhasilan karyawan saat menjalankan tugas mereka serta pencapaian produktivitas kerja yang maksimal (dalam Oktaviana & Purwanda, 2024).

Kedua *secondary informant* juga menyatakan bahwa komunikasi di perusahaan terjalin secara terarah, di mana pesan-pesan yang diberikan oleh atasan bersifat jelas dan relevan dengan tugas atau pekerjaan. Ketika pesan tersebut dipahami dengan baik, hal ini berdampak positif pada kinerja mereka sehingga dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan dari perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Murdana (2022), yang menekankan bahwa pemimpin yang mampu membangun komunikasi

yang jelas dan mendengarkan masukan dari karyawan dapat mendorong motivasi serta dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Salah satu peran utama komunikasi internal adalah mendukung hubungan yang produktif dan kolaboratif antardepartemen atau tim yang ada dalam organisasi. Keempat informan menyatakan jika komunikasi internal di PK Entertainment juga mendukung kolaborasi lintas divisi. Karyawan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam diskusi antardivisi yang bertujuan untuk memperkuat hubungan antara berbagai tim dalam organisasi. Selain itu, komunikasi antarkaryawan di PK Entertainment dijaga dengan baik melalui dukungan yang saling diberikan, baik dalam bentuk moral maupun teknis. Terutama saat beban kerja meningkat, adanya kolaborasi antara rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menumpuk. Tidak hanya itu, atasan di perusahaan ini juga menunjukkan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan bawahannya. Mereka secara proaktif menginisiasi komunikasi terlebih dahulu untuk memastikan bahwa karyawan dalam kondisi yang baik dan dapat menangani tantangan pekerjaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran komunikasi internal sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Komunikasi yang terbuka, kolaboratif, dan saling mendukung antara atasan dan bawahan serta antarkaryawan. Dalam konteks ini, komunikasi internal tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai fondasi untuk membangun kepercayaan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada *work-life balance*.

Dukungan Perusahaan sebagai Pilar *Work-life Balance*

Dukungan perusahaan terhadap *work-life balance* sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Narasumber ahli menekankan bahwa komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan berperan penting dalam memastikan kesejahteraan karyawan, baik secara perasaan maupun fisik. Dengan memberikan dukungan yang nyata, perusahaan tidak hanya membantu karyawan merasa lebih dihargai, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Menurut Lazar dkk, organisasi dapat menerapkan berbagai inisiatif untuk mendukung *work-life balance* yang membantu karyawan dalam mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi dengan lebih baik. Upaya ini tidak hanya memperbaiki kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan (dalam Deski & Chusairi, 2024).

Berdasarkan hasil temuan, kedua *key informant* telah mengimplementasikan beberapa kebijakan dengan tujuan untuk mendukung *work-life balance* bagi karyawannya. Kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja dan *work-from-home* menjadi unggulan dalam membantu karyawan mengurus urusan pribadi. Setelah acara besar, perusahaan memberikan hari libur pengganti, dan setiap akhir tahun diadakan hari libur bersama. Kegiatan *bonding* seperti *sports day* dan *team building* juga dilaksanakan sebagai bentuk dukungan bagi karyawan dalam mencapai *work-life balance*. Kedua *secondary informant* merasa sangat terdukung oleh kebijakan ini maupun komunikasi internal yang baik antara manajemen dan karyawan. Mereka sepakat bahwa lingkungan yang suportif berkontribusi besar terhadap terciptanya *work-life balance* di perusahaan, sejalan dengan apa yang disampaikan narasumber ahli mengenai pentingnya komunikasi yang teratur dan jelas dalam pengelolaan jam kerja.

Dengan perhatian perusahaan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, kedua *secondary informant* menyebutkan bahwa hal ini meningkatkan produktivitas dan kreativitas untuk bekerja lebih baik di perusahaan. Hasil penelitian dari Nizam & Kam (2018) juga menunjukkan bahwa pengaturan kerja, jam kerja, dan beban kerja merupakan faktor-faktor penentu yang berdampak terhadap keseimbangan kerja dan hidup karyawan di industri acara. Hal ini sesuai dengan pendapat narasumber ahli yang mengatakan jika komunikasi internal yang efektif dapat mengurangi tekanan psikologis dan emosional yang dihadapi karyawan. Dalam wawancaranya, narasumber ahli merekomendasikan pembatasan komunikasi terkait pekerjaan di luar jam kerja dan hari libur untuk mendukung keseimbangan tersebut. Kedua *secondary informant* yang merupakan karyawan tim *project*, juga merasakan manfaat besar dari komunikasi internal yang terstruktur, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih nyaman dalam mengelola tantangan serta mengurus kehidupan pribadi.

Iklim Komunikasi Organisasi yang Terbuka Mendorong Kinerja Karyawan

Iklim komunikasi yang terbuka dalam sebuah organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berbicara dengan bebas, berbagi ide, dan mengemukakan pendapat tanpa takut akan konsekuensi negatif, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan. Narasumber ahli dalam wawancaranya mengatakan bahwa keterbukaan sangat penting dalam menciptakan iklim komunikasi yang baik dalam organisasi. Dari sisi pimpinan perusahaan, transparansi harus diterapkan dari atas ke bawah maupun sebaliknya. Ia berpendapat jika pimpinan juga harus bersikap terbuka terhadap kritik dan saran dari karyawan. Dirinya menyatakan bahwa iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini diperkuat dengan pernyataan oleh *key informants* yaitu *HR Coordinator* dan *Project Manager* yang menekankan pada transparansi dan kolaborasi untuk memperkuat iklim komunikasi organisasi yang terbuka dan menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung dan membantu.

Menurut Luthans, iklim komunikasi organisasi menjadi elemen krusial dalam peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, yang pada akhirnya turut mendukung tercapainya tujuan organisasi (Wahyunie et al., 2015). Dalam menjaga iklim komunikasi organisasi yang terbuka, manajemen perlu berkontribusi aktif untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan. Salah satu langkah penting adalah memastikan adanya saluran komunikasi yang jelas dan transparan dalam pekerjaan sehingga semua anggota merasa nyaman. Pimpinan juga harus menunjukkan keterbukaan dalam berkomunikasi serta siap untuk menerima segala masukan dari bawahan. Di PK Entertainment, kedua *key informant* juga mengatakan bahwa dengan saluran komunikasi yang terbuka dan adanya dukungan dari atasan, tentunya memperkuat kekompakan dan merasa lebih dihargai karena terlibat dalam tujuan organisasi.

Dengan adanya saluran komunikasi yang mudah diakses, karyawan dapat berbagi informasi secara cepat dan tepat, yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih efisien dan dalam waktu singkat. Ketika informasi dapat mengalir tanpa hambatan, karyawan merasa lebih terhubung dengan satu sama lain maupun kepada perusahaan, yang meningkatkan rasa saling percaya dan kolaborasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara

keseluruhan, misalnya dengan mengatasi tantangan, koordinasi antarunit, dan mengurangi kesalahpahaman di antara rekan kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja (Firmansyah et al., 2024).

Dalam konteks ini, temuan di PK Entertainment menunjukkan bahwa komunikasi yang efisien dan bersifat *direct* menjadi kebiasaan di perusahaan, sejalan dengan ritme kerja yang cepat dan dinamis terutama dalam industri *event management*. Kedua *secondary informant* merasa sangat didukung oleh lingkungan komunikasi yang terbuka dan lancar. Mereka menjelaskan jika komunikasi baik dengan karyawan dalam tim, antardivisi, manajemen maupun atasan berlangsung secara mendukung yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi secara informal namun tetap dengan batasan profesional sebagai bentuk hormat kepada level yang lebih tinggi.

Narasumber ahli menggarisbawahi bahwa iklim komunikasi yang baik harus memiliki struktur yang jelas dan setiap individu harus mengetahui jalur komunikasi yang tepat. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti yang menunjukkan bahwa di PK Entertainment, komunikasi antara karyawan dan manajemen berjalan secara efisien, dengan pemahaman yang jelas tentang jalur komunikasi yang benar sesuai dengan tingkatan jabatannya masing-masing. Dengan iklim komunikasi organisasi yang berjalan di PK Entertainment, keempat informan menyatakan bahwa hal ini berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja, produktivitas, dan rasa kebersamaan.

4. Simpulan

Transparansi dalam alur komunikasi internal memungkinkan karyawan untuk menyampaikan pendapat secara bebas, yang akhirnya berkontribusi pada pengembangan diri dan kemajuan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin dalam organisasi memegang peranan penting untuk memastikan komunikasi internal berjalan dengan lancar dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan tim. Dukungan perusahaan menjadi elemen kunci dalam menciptakan *work-life balance* sekaligus lingkungan kerja yang sehat. Komunikasi internal juga berperan penting dalam membangun kolaborasi yang produktif, menciptakan hubungan harmonis, serta membina kepercayaan dan motivasi seluruh individu di organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Keterbukaan dalam iklim komunikasi organisasi di PK Entertainment menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel, nyaman, dan kolaboratif mampu mendukung kinerja karyawan. Pada akhirnya, iklim ini menjadi salah satu faktor krusial dalam menciptakan *work-life balance* bagi karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada efektivitas komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana komunikasi internal yang efektif dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan, dan bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bagi perusahaan disarankan untuk memberikan penghargaan berupa insentif materi, misalnya bonus atau hadiah, maupun bentuk apresiasi non-materi, seperti sertifikat penghargaan dan pengakuan di rapat tim kepada karyawan yang menunjukkan kontribusi luar biasa dalam tim. Pemberian penghargaan ini merupakan bentuk implementasi komunikasi internal, khususnya melalui vertikal *downward communication*, di mana informasi dan apresiasi disampaikan dari manajemen kepada karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat mendukung *work-life balance*

karyawan melalui pengakuan atas kerja keras mereka. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam meredakan stres dan menjaga motivasi karyawan di tempat kerja.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara, narasumber, serta semua pihak yang turut membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

6. Daftar Pustaka

- Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. *Kiwari*, 1(2), 350–355. <https://doi.org/10.24912/ki.v1i1.15680>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Dany, A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Mabat Kecamatan Bakam. *Studia Komunika*, 5(1), 51–63. <https://ojs.stisipolp12.ac.id/index.php/jik/article/view/77>
- Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 126–135. <https://doi.org/10.35891/jip.v1i1>
- Deviani, E., Suroso, & Anggela, F. P. (2024). Peran Komunikasi Internal Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di PT Jaya Kencanamas Farma. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(4), 597–605. <https://doi.org/10.47233/jebs.v4i4.1928>
- Firmansyah, O. M. Y., Hariyono, C. A., Novitaningrum, R. L., Buono, Y. W. T., Wulandari, R. N. A., & Puspasari, D. (2024). Analysis of the Role of Communication to Improve the Productivity and Efficiency of Employee Performance at the Mojokerto City Education and Culture Office. *JPAP (Journal of Public Administration Research)*, 10(2), 190–198. <https://doi.org/10.30996/jpap.v10i2.11548>
- Halodoc. (2019, January 8). 4 Pekerjaan dengan Tingkat Stres Tertinggi. *Halodoc*. <https://www.halodoc.com/artikel/4-pekerjaan-dengan-tingkat-stres-tertinggi>
- Murdana, I. K. (2022). Peranan Komunikasi Internal Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Ashyana Candidasa Beach Resort Karangasem, Bali. *Jurnal Kepariwisata*, 21(1), 46–56. <https://doi.org/10.52352/jpar.v21i1.486>
- Nizam, I., & Kam, C. (2018). The Determinants of Work-Life Balance in the Event Industry of Malaysia. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 5(3), 141–168. https://www.ijmae.com/article_114739_defa0e438d8f47b20f2c593d82768fb3.pdf
- Oktaviana, N., & Purwanda, E. (2024). Analisis Peran Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Cabang Retail Griya Grand “X”). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2452–2456. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2639>

- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Purnamasari, W., Indrayanti, D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBIIS*, 2(2), 193–205. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>
- Rizaty, M. A. (2023, August 4). Survei: 44% Pekerja di Dunia Alami Stres pada 2022. *DataIndonesia.Id*. <https://dataindonesia.id/varia/detail/survei-44-pekerja-di-dunia-alami-stres-pada-2022>
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15166>
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Syarif, I. A., Utomo, E., & Prihartanto, E. (2021). Identifikasi Potensi Pengembangan Wilayah Pesisir Kelurahan Karang Anyar Pantai Kota Tarakan. *Jurnal Cakrawala Indonesia*, 1(3), 225–233. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.604>
- Utami, L. S. S., & Xiang, C. F. (2022). Aktivitas Komunikasi Organisasi Sebagai Upaya Keberhasilan Implementasi Program Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Koneksi*, 6(2), 226–235. <https://doi.org/10.24912/kn.v6i2.15551>
- Wahyunie, S., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2015). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja (Studi Eksplanatif di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah). *Wacana*, 18(2), 102–115. <https://media.neliti.com/media/publications/163360-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT. Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6. <https://media.neliti.com/media/publications/358402-pengaruh-work-life-balance-dan-beban-ker-9e0842c2.pdf>
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(2), 147–153. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i2.11758>