

Peran Bahasa Indonesia dalam Komunikasi yang Efektif Sebagai Strategi Manajemen untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Ika Febriana¹ Wulan Erdianti Putri² Yurida Aulia³ Windah Frawyta Lestary Sinaga⁴
Amanda Agustin⁵ Samuel Indra Sitorus⁶

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekononim, Universitas Negeri Medan, Kota Medan,
Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Email: ikafebriana@unimed.ac.id¹ wulanerdiантиptr274@gmail.com²
yuridaaulia746@gmail.com³ windah28391@gmail.com⁴ amandaagustin108@gmail.com⁵
muelaja25@gmail.com⁶

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran strategis bahasa Indonesia dalam komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Di era global dengan lingkungan kerja yang multikultural, penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar menjadi kunci untuk meminimalkan kesalahpahaman dan memastikan kejelasan informasi antar stakeholder. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian menganalisis bagaimana komunikasi efektif dalam bahasa Indonesia mempengaruhi aspek efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berbahasa Indonesia yang terstruktur dan jelas berkontribusi positif terhadap kinerja, didukung oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, kompetensi SDM, dan sistem manajemen yang efektif. Strategi pengembangan yang direkomendasikan mencakup standarisasi komunikasi formal, program pelatihan bahasa, dan integrasi penggunaan bahasa Indonesia ke dalam budaya perusahaan.

Kata Kunci: Komunikasi Efektif, Bahasa Indonesia, Kinerja Perusahaan, Manajemen Organisasi, Budaya Organisasi

Abstract

This research examines the strategic role of the Indonesian language in organizational communication to improve company performance. In the global era with multicultural work environments, the proper use of Indonesian language becomes key to minimizing misunderstandings and ensuring clarity of information among stakeholders. Through a qualitative approach and literature study, the research analyzes how effective communication in Indonesian influences aspects of work efficiency, productivity, and job satisfaction. The results show that structured and clear Indonesian language communication contributes positively to performance, supported by factors such as organizational culture, human resource competencies, and effective management systems. The recommended development strategies include standardization of formal communication, language training programs, and integration of Indonesian language use into corporate culture.

Keywords: Effective Communication, Indonesian Language, Company Performance, Organizational Management, Organizational Culture



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, lingkungan bisnis terus tumbuh dan berkembang mengikuti perubahan teknologi yang semakin pesat. Dalam suatu perusahaan, pasti terdapat berbagai manusia yang memiliki pemikiran dan watak yang berbeda-beda. Agar dapat memajukan dan mewujudkan visi, misi, serta tujuan perusahaan, oleh karena itu, diperlukan interaksi antar stakeholder. Proses inilah yang disebut sebagai komunikasi. Dalam komunikasi, penggunaan bahasa Indonesia yang benar serta terstruktur menjadi fokus utama guna meminimalkan

kesalahpahaman dari pesan yang disampaikan, baik berupa instruksi kerja, peran yang harus dijalankan, bahkan masalah-masalah internal pada karyawan. Selain itu, penggunaan bahasa Indonesia juga menciptakan keseragaman di dalam perusahaan, yang mana didalamnya terdapat orang dengan latar belakang, daerah, dan budaya yang berbeda-beda. Penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar juga meningkatkan profesionalisme di lingkungan kerja serta menjaga etika dan sopan santun untuk terciptanya hubungan yang harmonis antar stakeholder. Ketika menggunakan bahasa Indonesia dalam berkomunikasi, hambatan juga sering timbul, seperti adanya istilah-istilah teknis atau istilah manajemen bisnis modern yang kadang tidak memiliki padanan kata yang sesuai dengan bahasa Indonesia. Jika diterjemahkan, maknanya juga kurang sesuai dengan konteks aslinya. Contohnya, seperti kata “benchmarking,” yang apabila diterjemahkan, artinya adalah “perbandingan,” namun makna aslinya lebih dari kata membandingkan. Benchmarking merupakan proses membandingkan suatu hal dengan hal lain yang sejenis menggunakan standar atau kriteria yang umum. Dalam ilmu manajemen dan bisnis, benchmarking merupakan metode untuk menilai kebijakan perusahaan dengan cara membandingkan kebijakan perusahaan itu sendiri dengan kebijakan kompetitor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya komunikasi yang efektif guna keberlanjutan perusahaan. Terlebih lagi, dalam penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar guna meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan interaksi antara stakeholder, dan mengidentifikasi hambatan yang mungkin timbul dalam komunikasi seperti perbedaan latar belakang, budaya, daerah, serta penggunaan istilah-istilah teknis yang muncul dalam bahasa asing. Dengan mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang timbul, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan yang memiliki hambatan dalam komunikasi.

Tinjauan Literatur

Konsep Komunikasi Organisasi

Teori Komunikasi Organisasi

Interaksi yang terjadi antara individu dalam kelompok di setiap organisasi pada akhirnya dapat menghasilkan harapan-harapan. Harapan-harapan tersebut akan menyebabkan munculnya peran-peran tertentu yang dibawa oleh masing-masing individu dalam usaha mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Pada dasarnya, organisasi terbentuk sebagai tempat berkumpulnya sejumlah individu yang secara teratur melaksanakan berbagai aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung di dalam suatu organisasi, yang mencakup keberagaman dan saling ketergantungan antar individu (Gutama, 2010). Komunikasi adalah suatu aktivitas mediasi yang melibatkan penyampaian pesan secara ilokusi dan perlokutori, dengan tujuan untuk mengatasi hambatan yang menjadi landasan struktur organisasi (Cooren & Taylor, 1997). Komunikasi yang efektif berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang sehat dan transparan di dalam suatu instansi. Hal ini sangat penting untuk mengoptimalkan kreativitas dan dedikasi para pegawai. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi kebutuhan dalam setiap organisasi. Selain itu, komunikasi dalam organisasi memengaruhi perilaku individu, seperti kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, serta cara mereka beradaptasi dengan lingkungan organisasi.

Komunikasi Efektif

Efektivitas komunikasi dapat dilihat dari tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan komunikasi yang telah direncanakan. Hidayat (1986:41) mendefinisikan efektivitas sebagai parameter yang mengukur sejauh mana sasaran terpenuhi dalam hal kuantitas, kualitas, dan

waktu. Dalam konteks komunikasi organisasi, semakin tinggi pencapaian target, semakin tinggi pula efektivitasnya. Arni Muhammad (2019) mengidentifikasi beberapa indikator kunci yang menjadi ciri khas komunikasi efektif, antara lain:

1. Kejelasan informasi: Pesan harus disampaikan dengan jelas untuk menghindari kebingungan.
2. Ketepatan media komunikasi: Pemilihan media yang tepat memastikan pesan diterima dengan baik.
3. Waktu penyampaian: Penyampaian di waktu yang sesuai meningkatkan pemahaman.
4. Pemahaman penerima pesan: Efektivitas komunikasi tergantung pada pemahaman penerima.
5. Kualitas umpan balik: Umpan balik yang membangun membantu menyempurnakan komunikasi.

Berdasarkan teori Wilbur Schramm (dalam Mulyana, 2005:140), keberhasilan komunikasi ditentukan oleh dua aspek: bidang pengalaman (*field of experience*) dan kerangka rujukan (*frame of reference*). Komunikasi dapat mencapai efektivitas optimal jika komunikator dan komunikan memiliki pengalaman dan referensi yang serupa. Tanpa kesamaan ini, proses komunikasi berpotensi menghadapi hambatan, seperti miskomunikasi atau kesalahpahaman, yang bisa menyebabkan kegagalan penyampaian pesan. Untuk mengatasi hambatan dalam komunikasi, penting untuk menerapkan strategi yang mampu meningkatkan efektivitas. Beberapa cara di antaranya adalah memastikan kesesuaian pengalaman dan referensi antara pengirim dan penerima pesan, menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua pihak, memilih media komunikasi yang tepat, serta memberikan kesempatan bagi penerima pesan untuk memberikan umpan balik. Strategi ini dapat membantu mengurangi risiko hambatan dalam komunikasi dan memastikan bahwa pesan tersampaikan dengan efektif.

Bahasa Indonesia dalam Konteks Organisasi Standardisasi Bahasa

1. Bahasa Indonesia Baku. Bahasa Indonesia baku sangat penting dalam komunikasi organisasi karena menyediakan dasar keseragaman dalam penyampaian pesan. Penggunaan bahasa baku bertujuan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan memastikan pesan dapat disampaikan secara jelas dan konsisten, yang sangat penting di lingkungan kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa bahasa yang tepat dapat mencerminkan profesionalisme dan menjaga identitas budaya serta kesopanan antar anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa bahasa baku bukan hanya alat komunikasi, tetapi juga sarana dalam membangun identitas serta budaya organisasi yang kokoh.
2. Ragam Bahasa Formal. Dalam sebuah organisasi, ragam bahasa formal digunakan untuk menjaga kehormatan dan profesionalisme. Bahasa formal menitikberatkan pada penggunaan tata bahasa yang sesuai dan pemilihan kata yang tepat dengan konteks organisasi. Ragam ini umumnya digunakan dalam komunikasi antar divisi, komunikasi eksternal dengan pihak terkait, dan dalam dokumen resmi. Selain itu, ragam bahasa formal membantu membangun citra positif di mata klien atau mitra bisnis, serta menjaga kehormatan dalam berkomunikasi. Widiastuti (2019) menekankan bahwa konsistensi dalam penggunaan bahasa formal penting sebagai representasi etos kerja dan nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi.
3. Terminologi Bisnis. Terminologi bisnis dalam bahasa Indonesia membantu organisasi menciptakan komunikasi yang jelas dan mudah dipahami oleh semua pihak, termasuk dalam konteks bisnis yang kompleks. Pengembangan dan penggunaan istilah bisnis yang seragam

merupakan langkah penting untuk memastikan pemahaman yang sama di antara karyawan dan pemangku kepentingan eksternal. Di era digital saat ini, penggunaan terminologi yang tepat juga mendukung efisiensi dalam proses komunikasi di berbagai platform digital. Widiastuti (2019) menunjukkan bahwa penggunaan terminologi yang tepat dalam bisnis dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi potensi miskomunikasi.

Fungsi Bahasa dalam Manajemen

1. Fungsi Instrumental. Dalam manajemen, bahasa Indonesia memiliki fungsi instrumental yang penting untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Bahasa digunakan sebagai sarana untuk menyampaikan permintaan dan instruksi secara jelas, yang mendukung berbagai fungsi perusahaan, seperti dalam pengelolaan tugas dan prosedur kerja. Dalam konteks ini, bahasa memungkinkan pesan disampaikan agar penerima dapat memahami dan melakukan hal yang diinginkan oleh penyampai pesan. Contohnya, seorang manajer dapat menggunakan bahasa untuk memberikan instruksi langsung kepada karyawan guna memperlancar proses operasional perusahaan (Hanum, 2020).
2. Fungsi Regulatif. Bahasa Indonesia juga memiliki fungsi regulatif dalam komunikasi organisasi, di mana bahasa berperan sebagai alat untuk mengontrol dan mengatur perilaku anggota organisasi. Fungsi ini tampak dalam bentuk aturan dan kebijakan yang disampaikan oleh manajemen kepada karyawan, termasuk pedoman kerja dan regulasi perusahaan yang harus dipatuhi. Bahasa dengan fungsi regulatif bertujuan untuk mengarahkan dan menstandarkan perilaku sesuai nilai dan aturan organisasi, yang dalam jangka panjang dapat membentuk budaya perusahaan yang harmonis dan berdisiplin tinggi (Serupa.id, 2021).
3. Fungsi Interaksional. Fungsi interaksional bahasa dalam manajemen adalah kemampuannya untuk membangun hubungan antar individu dalam organisasi. Melalui fungsi ini, bahasa mendukung pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kohesi tim dan kerja sama. Bahasa yang digunakan dalam pertemuan atau diskusi sehari-hari, sapaan, serta percakapan informal lainnya menjadi elemen penting dalam memperkuat jaringan komunikasi dan mempererat hubungan personal antar anggota organisasi. Kegiatan komunikasi interaksional ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas (Hanum, 2020).

Manajemen Kinerja

Teori Kinerja Organisasi

1. Defenisi kinerja. Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Mulyana dan Setiawan (2020), kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari segi kuantitas, tetapi juga kualitas, meliputi efektivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan.
2. Indikator Kinerja. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, indikator kinerja dibagi dalam beberapa kategori. Indikator finansial meliputi metrik seperti laba, ROI, dan pertumbuhan pendapatan, yang memberikan gambaran mengenai kondisi keuangan organisasi. Di samping itu, indikator operasional mengukur produktivitas, kualitas produk, dan kecepatan penyelesaian, yang penting untuk menilai efisiensi proses kerja. Indikator terkait sumber daya manusia juga berperan, mencakup kepuasan kerja, retensi karyawan, dan tingkat absensi, yang mencerminkan bagaimana karyawan merasa dihargai dan terlibat di dalam organisasi. Terakhir, indikator pelayanan, seperti kepuasan pelanggan dan waktu

respons layanan, sangat relevan dalam menilai bagaimana organisasi memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan. Melalui penggunaan indikator-indikator ini, organisasi dapat mengetahui area yang memerlukan peningkatan dan merumuskan strategi untuk memperbaiki kinerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berhubungan. Salah satu faktor utama adalah budaya organisasi, yang meliputi nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi optimal, sedangkan budaya yang negatif bisa menghambat inovasi dan kerja sama. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan, menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan. Komunikasi yang baik antar anggota tim juga merupakan faktor penting; komunikasi yang terbuka dan transparan membantu memperkuat kerja sama dan mengurangi kesalahpahaman. Terakhir, sumber daya manusia menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan, karena kompetensi dan keterampilan karyawan sangat menentukan kualitas hasil kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai kesuksesan.

Hubungan Komunikasi dan Kinerja

1. Pengaruh Langsung. Komunikasi yang efektif memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi. Menurut Effendy (2020), komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Di tempat kerja, komunikasi yang jujur dan terbuka menciptakan lingkungan yang mendukung untuk berbagi ide dan informasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Rinaldi (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan komunikasi yang terstruktur dan jelas mengalami peningkatan kinerja hingga 25% dibandingkan perusahaan yang tidak melakukannya.
2. Pengaruh Tidak Langsung. Selain pengaruh langsung, komunikasi yang efektif juga berfungsi sebagai faktor pendukung yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perusahaan. Menurut Susanto (2022), komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan aspek penting dalam kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam komunikasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak pada penurunan tingkat absensi dan peningkatan loyalitas karyawan. Prabowo (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan komunikasi dengan kinerja, di mana perusahaan dengan komunikasi yang baik memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.
3. Variabel Moderating. Variabel moderating, seperti budaya organisasi, turut mempengaruhi hubungan antara komunikasi dan kinerja. Wulandari (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka akan memperkuat hubungan antara komunikasi dan kinerja. Budaya yang mendorong partisipasi karyawan dalam proses komunikasi membuat mereka merasa lebih terlibat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung komunikasi yang efektif, dampak positif komunikasi terhadap kinerja akan berkurang. Sari (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang inklusif mampu memperkuat pengaruh positif dari komunikasi yang baik terhadap kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan mengambil studi literatur sebagai metode utama. Proses penelitian ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi berbagai sumber ilmiah, seperti buku, artikel jurnal, serta laporan penelitian yang berkaitan dengan topik yang sedang dibahas. Validasi data pada artikel ini dilakukan dengan cara membandingkan informasi dari berbagai sumber yang relevan untuk memastikan keakuratan hasil penelitian. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berguna bagi para stakeholder guna meningkatkan penerapan berbahasa yang baik dan benar sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar

Komunikasi efektif dalam organisasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, atau gagasan di antara anggota organisasi secara jelas sehingga dipahami semua pihak yang terlibat. Tujuan utamanya adalah memastikan tercapainya pemahaman yang seragam, sehingga pesan dapat diterima dan dimaknai dengan tepat oleh penerima. Komponen penting dalam proses ini adalah komunikator, pesan, media komunikasi, komunikan, serta umpan balik. Seluruh komponen ini saling berhubungan untuk menjaga kelancaran komunikasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi antar tim (Reqrut.id, 2023; Djuwita, 2022). Prinsip-prinsipnya meliputi keterbukaan, kejelasan pesan, keterampilan mendengarkan aktif, dan kemampuan memilih media komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Transparansi dalam penyampaian informasi memperkuat kepercayaan dan kolaborasi, sedangkan pesan yang jelas menghindari kesalahan interpretasi. Keterampilan mendengarkan aktif memungkinkan pesan dipahami secara lebih baik, dan penggunaan media yang tepat seperti rapat atau email membantu komunikasi berjalan sesuai tujuan organisasi (Djuwita, 2022). Hambatan komunikasi yang sering terjadi meliputi perbedaan persepsi, keterampilan komunikasi yang kurang, hingga gangguan fisik seperti bising atau koneksi internet buruk. Lingkungan kerja yang beragam juga bisa memunculkan kesulitan akibat perbedaan budaya. Hambatan lainnya adalah kurangnya umpan balik konstruktif, yang membuat kesalahan dalam komunikasi cenderung berulang (Reqrut.id, 2023). Bahasa Indonesia memiliki fungsi sebagai alat berkomunikasi di suatu perusahaan yang di dalamnya terdapat berbagai manusia yang multikultural. Penggunaan bahasa Indonesia sebagai bahasa formal ini membantu mencegah adanya kesalahpahaman dan memastikan bahwa informasi yang telah disampaikan dapat dipahami oleh semua pihak terkait. Penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam berkomunikasi mencerminkan sikap profesional dari karyawan itu sendiri, membantu perusahaan untuk membangun citra positif bagi para stakeholder yang akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Analisis Pengaruh

Dalam hal komunikasi yang efektif, Bahasa Indonesia sebagai bahasa utama dalam perusahaan berperan penting dan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja. Ada tiga aspek utama yang terdampak: efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Pertama, efisiensi kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi di dalam organisasi. Dengan menggunakan Bahasa Indonesia secara tepat, kemungkinan terjadinya miskomunikasi dan kebingungan di antara karyawan dapat diminimalkan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan tepat sasaran dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Ketika informasi disampaikan dengan baik, waktu yang diperlukan untuk klarifikasi atau revisi dapat berkurang. Kedua, produktivitas. Produktivitas juga dipengaruhi oleh penggunaan Bahasa

Indonesia sebagai bahasa pengantar di tempat kerja. Karyawan yang jelas memahami instruksi dan tujuan perusahaan cenderung lebih produktif. Komunikasi yang baik mendukung pembagian tugas yang lebih efisien dan memperkuat kerja sama tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan komunikasi yang efektif dapat mengalami peningkatan produktivitas hingga 25% dibandingkan dengan mereka yang menghadapi masalah komunikasi. Ketiga, kepuasan kerja. kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa efektif komunikasi berlangsung dalam perusahaan. Komunikasi yang terbuka dan transparan dalam Bahasa Indonesia dapat meningkatkan rasa saling menghargai antara manajemen dan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai dalam komunikasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Survei menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki komunikasi internal yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada berkurangnya tingkat penggantian karyawan.

Budaya organisasi yang positif dan kuat memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Budaya yang mendorong prinsip keterbukaan, kerjasama, dan saling menghargai dapat memperlancar arus informasi antara manajemen dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh De Meyer dan Bouchard (2020) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Dalam konteks penggunaan Bahasa Indonesia, penerapan bahasa yang jelas dan sesuai dengan norma budaya organisasi dapat meningkatkan pemahaman serta keterlibatan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Di samping itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam membangun komunikasi yang efektif. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, termasuk kemampuan berbahasa, akan lebih efektif dalam menyampaikan ide dan informasi dengan jelas. Surya (2019) mengemukakan bahwa peningkatan pelatihan komunikasi dalam Bahasa Indonesia dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Kemampuan bahasa yang baik di kalangan karyawan memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam diskusi dan pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja tim dan perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, adanya sistem manajemen yang efektif menjadi fondasi yang sangat penting bagi keberhasilan komunikasi dalam sebuah organisasi. Manajemen yang bersifat transparan dan akuntabel memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan perusahaan serta cara mereka dapat memberikan kontribusi. Penelitian oleh Anwar dan Sari (2021) menunjukkan bahwa sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperjelas peran mereka dalam perusahaan. Dalam konteks penggunaan Bahasa Indonesia, sistem manajemen yang memanfaatkan komunikasi dua arah dan umpan balik yang konstruktif akan mendukung kinerja perusahaan. Dengan adanya struktur manajemen yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa informasi disampaikan secara jelas dan tepat waktu, sehingga seluruh anggota organisasi dapat bergerak seiring dengan tujuan yang sama.

Strategi Pengembangan

Pentingnya membangun lingkungan kerja yang produktif menjadi semakin jelas di tengah keragaman latar belakang dan budaya karyawan, sehingga perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya berbahasa Indonesia yang baik dan benar guna keberlangsungan komunikasi yang efektif bagi para stakeholder. Perusahaan juga dapat menerapkan program kesadaran budaya yang bertujuan untuk mengedukasi karyawan mengenai pentingnya memahami dan menghargai perbedaan latar belakang, nilai-nilai, serta budaya yang ada. Program ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap cara berkomunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja yang

multikultural. Dalam upaya mengembangkan peran bahasa Indonesia dalam komunikasi yang efektif, perusahaan perlu memberlakukan standar komunikasi formal menggunakan bahasa Indonesia. Hal ini penting agar seluruh kegiatan dan komunikasi, seperti laporan, email, presentasi, serta rapat, dapat berjalan dengan lancar dan profesional. Selain itu, perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan bahasa bagi karyawan untuk memudahkan penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar. Penting bagi perusahaan untuk menjadikan penggunaan bahasa Indonesia sebagai bagian dari budaya perusahaan, guna membangun kebanggaan terhadap bahasa nasional serta memperkuat identitas perusahaan. Strategi-strategi tersebut juga memerlukan evaluasi secara berkala. Kebijakan yang diterapkan perusahaan harus fleksibel dan mampu menyesuaikan dengan kebutuhan di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penggunaan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Komunikasi yang efektif menggunakan bahasa Indonesia telah terbukti memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek organisasi, terutama dalam hal efisiensi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan mampu membangun sistem komunikasi yang jelas dan terstruktur dengan menggunakan bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar utama, hal ini menciptakan pemahaman yang seragam di antara seluruh anggota organisasi, yang pada gilirannya mengurangi potensi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi antar tim. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keberhasilan implementasi komunikasi berbahasa Indonesia dalam meningkatkan kinerja perusahaan didukung oleh beberapa faktor penting. Budaya organisasi yang kuat dan positif terbukti memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja, terutama ketika budaya tersebut mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan saling menghargai. Kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam hal kemampuan berbahasa dan berkomunikasi, juga menjadi faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi. Sistem manajemen yang efektif, yang mencakup kebijakan dan prosedur yang jelas dalam penggunaan bahasa Indonesia, turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Temuan-temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori komunikasi organisasi, khususnya dalam konteks penggunaan bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi efektif. Hasil penelitian memperkuat pemahaman tentang hubungan yang kompleks antara bahasa, komunikasi, dan kinerja organisasi, serta mengidentifikasi peran moderating dari berbagai faktor organisasional dalam hubungan tersebut.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi praktis dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas komunikasi berbahasa Indonesia dalam organisasi. Pertama, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan bahasa Indonesia yang komprehensif bagi seluruh karyawan. Program ini sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek teknis penggunaan bahasa, tetapi juga mencakup pemahaman tentang konteks budaya dan etika komunikasi dalam lingkungan bisnis. Pelatihan ini dapat dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap level organisasi. Kedua, penting bagi perusahaan untuk menetapkan standar komunikasi formal yang menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar. Standar ini harus mencakup pedoman untuk berbagai bentuk komunikasi, mulai dari komunikasi internal hingga eksternal, termasuk panduan untuk penulisan laporan, presentasi, email, dan komunikasi lisan dalam rapat. Standarisasi ini akan membantu menciptakan keseragaman dan profesionalisme dalam komunikasi organisasi. Ketiga,

penggunaan bahasa Indonesia perlu diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan secara menyeluruh. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti kampanye kesadaran berbahasa, program penghargaan untuk komunikasi yang efektif, dan pembentukan komunitas praktisi bahasa di dalam organisasi. Integrasi ini akan membantu membangun kebanggaan terhadap penggunaan bahasa nasional dan memperkuat identitas perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi kuantitatif yang dapat mengukur secara lebih terukur dampak penggunaan bahasa Indonesia terhadap kinerja perusahaan. Penelitian komparatif antara perusahaan yang menerapkan dan tidak menerapkan standar komunikasi bahasa Indonesia juga akan memberikan wawasan berharga tentang efektivitas kebijakan bahasa dalam organisasi. Selain itu, mengingat perkembangan teknologi yang pesat, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh digitalisasi terhadap efektivitas komunikasi berbahasa Indonesia dalam konteks organisasi modern. Terakhir, kajian lebih mendalam tentang peran budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara komunikasi dan kinerja akan sangat bermanfaat untuk pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif. Penelitian ini dapat mencakup analisis tentang bagaimana nilai-nilai budaya spesifik mempengaruhi adopsi dan efektivitas komunikasi berbahasa Indonesia dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh sistem manajemen terhadap kinerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 123-135.
- Cooren, F., & Taylor, J. R. (1997). Organization as an effect of mediation: Redefining the link between organization and communication. *Communication Theory*, 7(3), 219-260. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1997.tb00151.x>
- De Meyer, J. S., & Bouchard, M. A. (2020). Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 45-56.
- Effendy, O. U. (2020). Komunikasi dan kinerja: Hubungan yang tidak terpisahkan. *Jurnal Komunikasi*, 15(2), 100-115.
- Gutama, T. A. (2010). Peran komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 25(2), 107-113
- Hanum, F. (2020). Peran dan fungsi bahasa Indonesia dalam manajemen pemasaran. *ECOBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 10-20. Diakses dari <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1397/1434>.
- Lubis, Iwanda, S, M & Purba, Budiman. (2021). Jaringan kerja komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Publik Reform UNDHAR Medan*, 8(2), 45-56. ISSN 2807-3452.
- Mulyana, A., & Setiawan, F. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Pambudi, Y. B., & Barkah, C. S. (2022). Analisis implementasi komunikasi bisnis eksternal PT Unilever Indonesia. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 8(01), 35-40.
- Prabowo, E. (2023). Kepuasan kerja dan kinerja: Pengaruh komunikasi yang efektif. *Jurnal Bisnis*, 11(4), 150-165.
- Requt.id. (2023). Meningkatkan komunikasi yang efektif dalam organisasi. Diakses dari <https://www.reqrut.id>
- Rinaldi, F. (2021). Dampak komunikasi efektif terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 45-60.
- Riono, B, S. Syaifulloh, M & Utami, S, N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4). P-ISSN: 2684-6853 (138-147).



- Saleh, Muwafik. (2014). Aliran komunikasi organisasi. Muwafik Center. Diakses pada Oktober 2024 <http://muwafikcenter.lecture.ub.ac.id/2014/04/aliran-komunikasi-organisasi>.
- Sari, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas komunikasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 17(1), 34-50.
- Serupa.id. (2021). Fungsi bahasa: Informasi, ekspresi diri, instrumental, interaksional, dll. Diakses dari <https://serupa.id/fungsi-bahasa/>
- Simon, M. K., & Alouini, M. (2004). Types of communication. *Digital Communication over Fading Channels*, 2, 45-79.
- Siregar, F, A & Usriyah, Lailatul. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah: Pendidikan dan Kependidikan*, 5(2), 163-174. ISSN: 2549-8193.
- Surya, T. (2019). Kompetensi SDM dan pelatihan komunikasi dalam Bahasa Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(1), 78-90.
- Susanto, H. (2022). Peran komunikasi dalam meningkatkan motivasi karyawan. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 201-215.
- Syabrina, R. A. N. (2017). Efektivitas dan Efisiensi Komunikasi pada Penyelenggaraan Festival Damar Kurung Gresik Tahun 2017. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga*.
- Tanjung, R., & Arifah, S. (2021). Indikator kinerja untuk evaluasi perusahaan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wijayanti, D., & Susilo, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wolor, T. W., & Marsofiyati, C. W. (2023). Analisis komunikasi efektif pada divisi administration supporting pada PT Somo Joyo Abadi. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 7(6), 519-525.
- Wulandari, A. (2021). Budaya organisasi dan komunikasi: Pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 75-90.
- Yuliana, I. (2020). Penggunaan teknologi internet dalam bisnis. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 2(1), 36-52.