

Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review

Ambarwati Ambarwati¹, Sri Sundari², Marisi Pakpahan³

^{1,2,3} Program Pasca Sarjana, Institut Bisnis dan Multi Media Asmi

Korespondensi Penulis: ardeline.27012014@gmail.com

Abstract. Performance is the level of achievement and efficiency demonstrated by an employee in carrying out duties and responsibilities at work. Employee performance is measured to what extent he can carry out work that has certain goals and results. The purpose of writing this article is to determine the influence of communication and work relationships on employee performance. Writing this article uses literature study. The method used in this research is qualitative with literature study where the required data is collected through text study, then analyzed using content analysis techniques. Conclusion: Based on the literature study, it shows that from the 6 existing journals it was found that there is a significant influence between communication and work relations on employee performance, where the better the communication and work relations that exist, the better the employee's performance, while the worse the communication and work relations are, employee performance will also worsen where employee performance will affect the performance of a company.

Keywords: Communication, Employee Performance, Work Relations.

Abstrak. Kinerja adalah tingkat pencapaian dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja karyawan diukur sejauh mana dia bisa melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tujuan dan hasil tertentu. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penulisan artikel ini menggunakan studi kepustakaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan studi literatur dimana data yang diperlukan dihimpun melalui kajian teks, selanjutnya dianalisis memakai tehnik analisa isi. Kesimpulan: Berdasarkan studi literatur menunjukkan bahwa dari 6 jurnal yang ada didapati adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi dan hubungan kerja yang terjalin maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sedangkan semakin buruk komunikasi dan hubungan kerja, kinerja karyawan juga akan memburuk dimana kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja sebuah Perusahaan

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat pencapaian dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di tempat dia bekerja. Kinerja karyawan diukur sejauh mana dia bisa melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tujuan dan hasil tertentu. Penelitian lain menyebutkan bahwa kinerja merupakan asil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nugroho,2022).

Sedangkan menurut Abidin dan Sasongko (2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan

tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang yang bisa diukur setelah menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sert dengan tugas yang diberikan bisa dijaleankan dengan baik.

Banyak penelitian yang menyebutkan bahwa komunikasi dan hubungan kerja serta lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif bagi kinerja karyawan serta kepuasan karyawan. Sumber daya yang sangat penting dan utama dalam perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa menjadi penentu untuk keberlangsungan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalena,et all., (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan berfungsi dan menentukan kesuksesan, kepuasan kerja merupakan factor penyerta untuk berkembang.

Dalam sebuah perusahaan komunikasi yang baik akan menentukan hubungan kerja dengan bawahan maupun karyawan menjadi nyaman sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2020) hasil uji R square menunjukkan adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan , sedangkan uji t komunikasi terdiri dari nilai $3,189 > 1,98177$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya komunikasi secara signifikan memberikan efek terhadap kinerja karyawan, semakin baik komunikasi yang terjalin semakin bagus pula kinerja karyawan, dan sebaliknya saat komunikasi yang terjalin kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu apakah ada pengaruh antara komunikasi dengan kinerja karyawan serta pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu artikel ini juga akan menjelaskan apa itu komunikasi, hubungan kerja, dan juga kinerja karyawan. Selain itu artikel ini juga menyoroti betapa pentingnya komunikasi serta hubungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian akan membantu perusahaan untuk berkembang. Melalui artikel ini juga diharapkan para pembaca akan mendapatkan wawasan dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi yang baik, dan hubungan kerja.

LANDASAN TEORI

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu pihak kepada pihak lain sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk verbal (dalam bentuk kata-kata) dan nonverbal (melalui gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh). Tujuan utama komunikasi adalah menciptakan kesepahaman antara pengirim pesan dan penerima pesan. Selain itu, komunikasi juga digunakan untuk menyampaikan informasi, memengaruhi sikap dan perilaku, serta membangun hubungan (Dwi, 2023).

Sedangkan hubungan kerja merujuk pada interaksi antara karyawan dan manajemen dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup dinamika hubungan, komunikasi, dan kolaborasi antara berbagai tingkatan dalam struktur organisasi. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kinerja karyawan, dan kontribusi terhadap keberhasilan Perusahaan (Merta, 2018).

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja karyawan penting dalam proses manajemen sumber daya manusia untuk memberikan apresiasi, pengembangan, atau pengambilan keputusan terkait tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi komunikasi, hubungan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Poppy, 2023).

Salah satu hasil penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Putu Gde Edy Novayana Sudira dan Nyoman Sudarma (2019) yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggi Ramadani (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Dari temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan.

Sejalan dengan dua penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Vivin pada tahun 2022 tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Simatelex Manufactory Batam, yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan berarti ide atau pemikiran yang ditujukan untuk membangun perusahaan akan berjalan dengan lancar sehingga dapat menguntungkan perusahaan dan kinerja karyawan dapat dengan mudah diketahui guna meningkatkan jenjang karirnya di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur dimana pengumpulan data dari berbagai sumber seperti jurnal penelitian ilmiah dan studi kasus yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian data yang telah terkumpul akan dianalisa dan dideskripsikan secara komprehensif di dalam artikel ini. Artikel ini menggunakan 6 jurnal terkait sebagai data penelitian yang kemudian akan menjadi hasil dari penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Pada jurnal yang ditulis oleh Puspita Sari (2022) didapati bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien komunikasi yang menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, semakin baik komunikasi antara atasan dan bawahan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin Indajang (2018) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Indra menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam memberikan arahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh, dan Daris Zunaida (2019) yang menemukan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,77%. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan

meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Jurnal yang ditulis oleh Malahayati (2022) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai – Papua” menyatakan bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai thitung (2,086) > ttabel (1,996) dengan signifikansi $0,045 < 0,05$. Dimana hubungan kerja yang baik akan membantu untuk meningkatkan kinerja para karyawan, baik hubungan kerja antara atasan dan bawahan, maupun sesama karyawan. dalam jurnal ini juga dibahas bahwa indikator hubungan kerja adalah konsistensi, kepedulian dan keselamatan, dan hubungan jangka panjang. Sedangkan untuk komunikasi ditemukan nilai thitung (2,389) > ttabel (1,996) dengan signifikansi $0,023 < 0,005$, yang artinya komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana komunikasi memiliki pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan sebagai indikatornya sedangkan kinerja itu sendiri memiliki indikator berupa kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh hubungan kerja dan komunikasi.

Sejalan dengan dua penelitian diatas penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah pada tahun 2016 menyatakan bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga dimensi komunikasi terhadap kepuasan kerja dan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya terdapat pengaruh langsung karakteristik individu, komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, indikator iklim komunikasi mempunyai loading factor paling besar dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. memperoleh informasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan sehingga mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Didi Wandi dalam penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 menyatakan bahwa sebesar 48,1% variable kinerja dipengaruhi oleh komunikasi dan sisanya oleh faktor lain, dan kita tahu ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan itu artinya hampir setengah dari variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. dalam jurnal ini juga dijabarkan beberapa artikel lain yang memberikan hasil yang sama dimana komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

penelitian ini juga membahas pandangan pegawai BPBD Provinsi Banten mengenai komunikasi yang terdiri dari pengertian, kenikmatan, perubahan sikap, peningkatan hubungan, dan tindakan. Komunikasi antara pegawai dengan atasan dan rekan kerja yang terjadi di BPBD Provinsi Banten sudah baik dan efektif. Kinerja pegawai di BPBD Provinsi Banten dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, kejujuran, tanggung jawab, kehadiran dan kerjasama. Berdasarkan persepsi pegawai, kinerja pegawai di BPBD Provinsi Banten dinilai baik. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Banten.

Penelitian yang sama juga telah dilakukan oleh Alfiza Rahmadani (2016), dimana hasil pengolahan kuesioner, kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar memiliki nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria tinggi, namun terdapat kelemahan pada indikator kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama. Hasil pengujian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif antara komunikasi dan kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 60,84% tingkat kinerja dapat dijelaskan oleh komunikasi. Selain itu, uji t juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pada jurnal ini juga ditekankan bagaimana cara untuk menciptakan komunikasi dan kinerja karyawan yang lebih baik, Untuk meningkatkan penerapan komunikasi berdasarkan indikator komunikator, komunikan, pesan, saluran, dan efek di PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar, perusahaan perlu meningkatkan komunikator dengan pendekatan pimpinan kepada bawahannya. Pimpinan perlu memahami kebutuhan karyawan. Pimpinan dan bawahan harus berkomunikasi dengan baik dan jelas untuk menyampaikan maksud dan tujuan. Pelatihan media elektronik perlu diberikan kepada karyawan. Karyawan juga perlu didorong untuk menyampaikan pendapat saat rapat. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memberikan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang meningkat, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara berkala serta mendorong komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan.

Melengkapi pernyataan dari beberapa penelitian sebelumnya, Reihan Winata juga meneliti peran komunikasi dan hubungan kerja di Pt. Bandar Sumatera Indonesia pada bulan September 2023, dimana Reihan menjelaskan bahwa, komunikasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan di PT. Bandara Sumatera Indonesia. Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Komunikasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang sehat dan transparan. Fokus pada kreativitas dan dedikasi karyawan juga penting. Oleh karena itu, diperlukan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Selain itu, jejaring sosial juga memengaruhi cara orang hidup dan bekerja, termasuk dalam organisasi atau perusahaan yang lebih luas

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian juga menyoroti pentingnya komunikasi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan transparan, serta memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Saran

Bagi sebuah organisasi ataupun Perusahaan untuk meningkatkan komunikasi yang efektif dan menjaga hubungan kerja yang harmonis agar dapat meningkatkan tidak hanya kinerja karyawan tetapi juga kinerja organisasi atau Perusahaan itu sendiri, selain itu tentu akan meningkatkan kepuasan pelanggan ataupun dapat bermanfaat untuk orang-orang yang terlibat dengan kegiatan organisasi atau Perusahaan tersebut. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terkait pengaruh komunikasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lebih komprehensif dan menyeluruh diberbagai bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, And Rizki Catur Sasongko. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194–207.
- Akbar, Dwi Mochamad. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://core.ac.uk/download/pdf/327265955.pdf>
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 3 No.1
- Dwi, Anugrah. (2023). Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, Dan Tujuannya.. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. <https://fisip.umsu.ac.id/2023/08/07/komunikasi-adalah-pengertian-jenis-dan-tujuannya/>
- Edy, Putu Gde. (2019). Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Bpr Sari Dananiaga Tabanan.

- Indajang, Kevin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Jurnal Sultanist. [Http://Dx.Doi.Org/10.37403/Sultanist.V5i2.91](http://Dx.Doi.Org/10.37403/Sultanist.V5i2.91)
- Malahayati, Nur Fathanah. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai – Papua. Al-Misbah.
- Merta, I Ketut. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung Bali. Universitas Mahendradatta. Jurnal Satyagraha. [Https://Ejournal.Universitasmahendradatta.Ac.Id/Index.Php/Satyagraha/Article/Download/44/41](https://Ejournal.Universitasmahendradatta.Ac.Id/Index.Php/Satyagraha/Article/Download/44/41)
- Nugroho, Marsadhia Naufalfigo. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. [Https://Jom.Universitassuryadarma.Ac.Id/Index.Php/Jimen/Article/Viewfile/77/80#:~:Text=Kinerja%20Menurut%20Afandi%20\(2018%3A%2083,Bertentangan%20dengan%20moral%20dan%20etika.](https://Jom.Universitassuryadarma.Ac.Id/Index.Php/Jimen/Article/Viewfile/77/80#:~:Text=Kinerja%20Menurut%20Afandi%20(2018%3A%2083,Bertentangan%20dengan%20moral%20dan%20etika.)
- Poppy. (2023). Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai. Mekari Talenta. [Https://Www.Talenta.Co/Blog/Kinerja-Karyawan-Dan-Faktor-Faktor-Yang-Memengaruhinya/](https://Www.Talenta.Co/Blog/Kinerja-Karyawan-Dan-Faktor-Faktor-Yang-Memengaruhinya/)
- Rahmadani, Alfiza. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.
- Ramadani, Anggi. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Universitas Islam Riau Pekanbaru. [Https://Repository.Uir.Ac.Id/10309/1/165210254.Pdf](https://Repository.Uir.Ac.Id/10309/1/165210254.Pdf)
- Sari, Ni Luh Marlina Puspita. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Cahya Printing Bali. Values. E-ISSN: 2721-6810
- Shinta, Dessy (2020) *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. Skripsi Thesis, Prodi Manajemen.
- Wandi, Didi. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No 2. Issn 2622-4240
- Winata, Reihan Arya. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bandar Sumatra Indonesia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. [Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.8323410](https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.8323410)
- Winata, Wana Rimba (2022) Pengaruh Komunikasi Melalui Hubungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Operasional Di Cv. Satria Sakti Sejahtera Tasikmalaya). Sarjana Thesis, Universitas Siliwangi. [Http://Repository.Unsil.Ac.Id/10997/](http://Repository.Unsil.Ac.Id/10997/)