

PENGARUH BAHASA INDONESIA DALAM KOMUNIKASI YANG EFEKTIF SEBAGAI STRATEGI PENGELOLAAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KORPORASI

Andi Muh Fauzan Baso¹, Dandi Aulia Nurfaizi², Ratu Shelly³, Toby Farda Putra⁴,
Rina Oktaria⁵, Bu Riska Ferdiana⁶

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Bina Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received : April 2025

Revised : April 2025

Accepted : April 2025

Available online

Korespondensi: Email:

ozanss@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstract

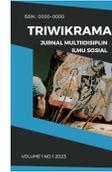
This study aims to identify the strategic role of the Indonesian language in the context of organizational communication as an effort to improve corporate performance. In the era of globalization, characterized by cultural diversity in the workplace, the accurate and rule-based use of the Indonesian language is a crucial factor in reducing the potential for miscommunication and ensuring clarity in the exchange of information among stakeholders. Utilizing a qualitative approach and literature review method, this research evaluates the extent to which effective communication in Indonesian influences operational efficiency, workforce productivity, and employee satisfaction. The findings indicate that the implementation of systematic and explicit communication in Indonesian

significantly contributes to enhancing organizational performance. This is supported by a conducive organizational culture, adequate human resource competencies, and the application of a structured management system. The recommended development strategies include the standardization of formal communication, the implementation of language proficiency enhancement programs, and the integration of the Indonesian language into the organization's values and cultural practices.

Keywords: Indonesian Language, Effective Communication, Public Relations, Organizational Communication, Corporate Communication, Corporate Performance, Organizational Management, Organizational Culture.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran strategis bahasa Indonesia dalam konteks komunikasi organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja korporasi. Dalam era globalisasi yang ditandai oleh keberagaman budaya di lingkungan kerja, penggunaan bahasa Indonesia secara tepat dan sesuai kaidah menjadi faktor krusial dalam mengurangi potensi miskomunikasi serta menjamin kejelasan penyampaian informasi antar pemangku kepentingan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi pustaka, penelitian ini mengevaluasi sejauh mana efektivitas komunikasi dalam bahasa Indonesia memengaruhi efisiensi operasional, produktivitas tenaga kerja, dan tingkat kepuasan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa penerapan komunikasi yang sistematis dan eksplisit dalam bahasa Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan performa organisasi. Hal ini diperkuat oleh keberadaan budaya organisasi yang mendukung, kompetensi sumber daya manusia yang memadai, serta penerapan sistem manajemen yang terstruktur. Adapun strategi pengembangan yang disarankan meliputi standarisasi komunikasi formal, pelaksanaan program peningkatan kompetensi bahasa, serta integrasi bahasa Indonesia dalam nilai dan praktik budaya perusahaan.



Kata kunci: Bahasa Indonesia, Komunikasi Efektif, *Public Relation*, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Korporasi, Kinerja Korporasi, Manajemen Organisasi, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang semakin pesat, dinamika dunia bisnis mengalami pertumbuhan dan transformasi yang signifikan. Di dalam suatu organisasi perusahaan, terdapat keragaman individu dengan latar belakang, karakter, dan pola pikir yang berbeda. Untuk mewujudkan visi, misi, serta tujuan strategis perusahaan, diperlukan adanya interaksi yang efektif antar pemangku kepentingan, yang diwujudkan melalui proses komunikasi. Dalam konteks ini, penggunaan bahasa Indonesia yang tepat, sistematis, dan sesuai kaidah menjadi aspek krusial guna meminimalisir potensi distorsi makna dalam penyampaian pesan, baik yang bersifat instruksional, peran fungsional, maupun terkait isu internal karyawan.

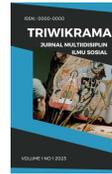
Lebih lanjut, pemanfaatan bahasa Indonesia secara seragam dalam komunikasi organisasi juga berperan dalam membangun kesatuan di tengah keberagaman latar belakang, daerah asal, dan budaya individu dalam lingkungan kerja. Komunikasi dengan penggunaan bahasa yang baik dan benar tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga mendukung terciptanya etika komunikasi yang santun serta hubungan yang harmonis antar *stakeholder* dan juga agar tidak menimbulkan konflik antar karyawan yang ada di korporasi (Laksana *et al.*, 2024).

Namun demikian, hambatan dalam komunikasi berbahasa Indonesia juga kerap muncul, khususnya dalam menghadapi istilah teknis atau terminologi manajemen modern yang berasal dari bahasa asing dan tidak memiliki padanan yang memadai dalam bahasa Indonesia. Salah satu contohnya adalah istilah “*benchmarking*,” yang secara harfiah diterjemahkan sebagai “perbandingan,” padahal makna konseptualnya lebih kompleks. *Benchmarking* merujuk pada proses evaluasi kebijakan atau praktik organisasi melalui perbandingan dengan standar atau kinerja kompetitor dalam industri yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi komunikasi yang efektif dalam mendukung keberlanjutan perusahaan, dengan fokus khusus pada penggunaan bahasa Indonesia secara baik dan benar. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi berbagai hambatan komunikasi, termasuk perbedaan latar belakang budaya, daerah, serta tantangan dalam penerjemahan istilah teknis dari bahasa asing. Melalui identifikasi permasalahan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan solusi strategis bagi perusahaan yang menghadapi kendala komunikasi dalam lingkup organisasional.

TINJAUAN LITERATUR

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. (Nafis, 2021) Komunikasi organisasi adalah pertukaran pesan lisan, tertulis dan nonverbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama (Laksana and Fajarwati, 2021). Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi yang menjadi salah satu sumber daya untuk menjaga, memelihara, memajukan dan mengembangkan organisasi secara dinamis sesuai dengan tujuannya. (Hidayat, Pratiwi and Sitanggang, 2023) 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

Komunikasi yang bagus dapat meningkatkan partisipasi karyawan, mengurangi konflik, dan memperkuat kolaborasi tim, yang pada akhirnya berdampak baik pada produktivitas organisasi. (Motik *et al.*, 2024) mendefinisikan efektivitas sebagai parameter yang mengukur sejauh mana sasaran terpenuhi dalam hal kuantitas, kualitas, dan waktu. 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.

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.

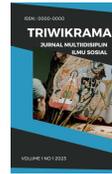
Bahasa Indonesia dalam Konteks Organisasi Standardisasi Bahasa

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, 2014).

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, 2014).

Manajemen Kinerja Teori Kinerja Organisasi

1. Definisi 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.

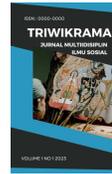
Hubungan Komunikasi dan Kinerja

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, Tarmedy and Sumiyati, 2019) 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. (Agustin and Prabowo, 2024) 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. (Amaludin, 2020) 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.

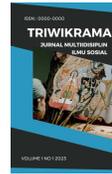
METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Proses penelitian mencakup tahapan pengumpulan, analisis, dan interpretasi terhadap berbagai sumber ilmiah, termasuk buku, artikel jurnal, serta laporan hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi, yaitu dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber terpercaya guna memastikan ketepatan dan konsistensi temuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi strategis bagi para pemangku kepentingan, khususnya dalam mendorong penggunaan bahasa yang efektif dan sesuai kaidah sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi.

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

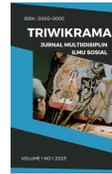


profesional dari karyawan itu sendiri, membantu perusahaan untuk membangun citra positif bagi para *stakeholder* yang akan meningkatkan reputasi perusahaan.

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 pergantian 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. (Hasbullah *et al.*, 2023) 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



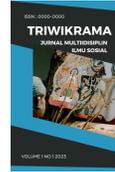
Bahasa Indonesia, sistem manajemen yang memanfaatkan komunikasi dua arah dan umpan balik yang konstruktif akan mendukung kinerja perusahaan. Dengan adanya struktur manajemen yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa informasi disampaikan secara jelas dan tepat waktu, sehingga seluruh anggota organisasi dapat bergerak seiring dengan tujuan yang sama.

Strategi Pengembangan

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.

SIMPULAN

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



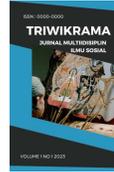
organisasi, serta mengidentifikasi peran *moderating* dari berbagai faktor organisasional dalam hubungan tersebut.

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

- Agustin, A.F. and Prabowo, R.M.J. (2024) "Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Instalasi Gawat Darurat (Igd) Dan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Z Di Kabupaten Bandung Barat", *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 4(5), pp. 844-856. Available at: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v4i5.722>.
- Amaludin, A. (2020) "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat", *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), pp. 1-16. Available at: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>.
- Hanum, F. (2014) "Peran Dan Fungsi Bahasa Indonesia Dalam Manajemen Pemasaran", *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), pp. 98-107. Available at: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v1i1.1397>.



-
- Hasbullah *et al.* (2023) "Literasi Digital sebagai Alat Pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Ibu PKK di Desa Wisata Pulau Pahawang Lampung", *Ahsana: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* /, 1(3), pp. 116-121. Available at: <https://doi.org/10.59395/ahsana.v1i3.330>.
- Hidayat, M., Pratiwi, W. and Sitanggang, T. (2023) "Komunikasi dalam Organisasi", *KANGMAS: Karya Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 4(3), pp. 113-116. Available at: <https://doi.org/10.37010/kangmas.v4i3.1342>.
- Laksana, A. *et al.* (2024) "Peran Komunikasi Antarpribadi dalam Resolusi Konflik Antar Karyawan di Organisasi Perusahaan".
- Laksana, A. and Fajarwati, N.K. (2021) "STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI SERIKAT PEKERJA NASIONAL PT. PARKLAND WORLD INDONESIA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN", 1(2), pp. 81-91.
- Motik, E.K. *et al.* (2024) "Pengaruh Komunikasi Efektif Dalam Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Serta Pembentukan Lingkungan Kerja Yang Positif dan Produktif".
- Nafis, H. (2021) "Membangun Budaya Organisasi", *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(1), pp. 131-138. Available at: <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i1.492>.
- Rinaldi, R., Tarmedi, E. and Sumiyati, S. (2019). "Dampak Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), p. 53. Available at: <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i2.17591>.