

ANALISIS KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA THE KAYON RESORT UBUD



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI KOMANG ROSHITA SARI DEWI

NIM.2115744092

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**ANALISIS KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA THE KAYON RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI KOMANG ROSHITA SARI DEWI

NIM.2115744092

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

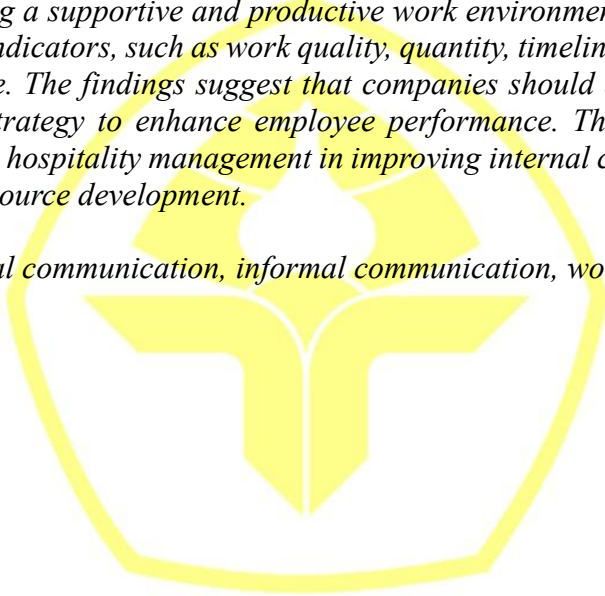
BADUNG

2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of formal and informal communication on employee productivity at The Kayon Resort Ubud. Internal communication plays an essential role in improving coordination, motivation, and achieving company goals. The study uses a quantitative method with a descriptive-verificative approach. The population consists of 63 employees from 9 departments selected using saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed with multiple linear regression using SPSS software. The results show that both formal and informal communication positively and significantly affect employee productivity, both partially and simultaneously. Formal communication is carried out through structured channels such as briefings and SOPs, while informal communication includes spontaneous interactions that build closeness and ease problem-solving. These two communication types complement one another in shaping a supportive and productive work environment. They influence key productivity indicators, such as work quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence. The findings suggest that companies should apply a balanced communication strategy to enhance employee performance. This study provides useful insights for hospitality management in improving internal communication as part of human resource development.

Keywords: *Formal communication, informal communication, work productivity.*

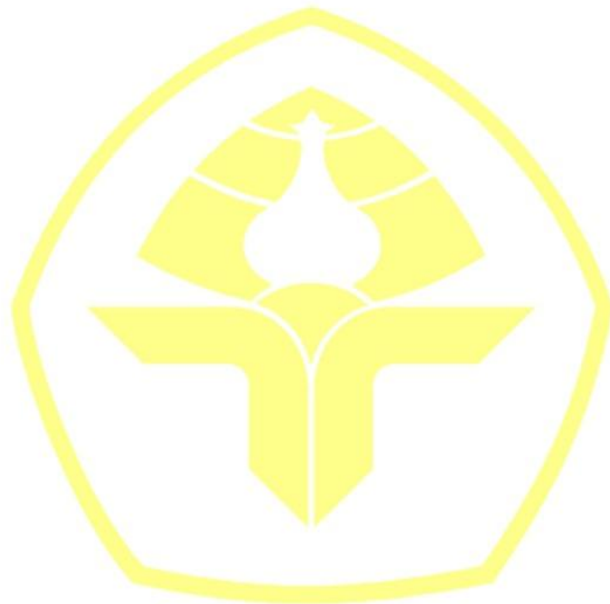


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Telaah Teori.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Tempat Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Variabel Penelitian	30
3.4 Sumber Data.....	33
3.5 Jenis Penelitian.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43

4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	43
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	57
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	92
BAB V		96
SIMPULAN DAN SARAN		96
5.1	Simpulan	96
5.2	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN.....		67



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Penilaian Komunikasi Karyawan Rank & File (R&F) Antar Tim dan dengan Atasan Pada The Kayon Resort Ubud Tahun 2020 - 2024	7
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	20
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	31
Tabel 3. 2 .Skala Likert	35
Tabel 3. 3 Interpretasi Hasil Analisis Koefisien Determinasi	39
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur	60
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4. 8 Kriteria dan Kategori Penilaian Jawaban Responden	65
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi formal	66
Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Komunikasi informal (X2)	68
Tabel 4. 11 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	73
Tabel 4. 15 Nilai R Square pada Model Summary.....	76
Tabel 4. 14 Nilai R pada Model Summary.....	77
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji t pada Tabel Coefficients	79
Tabel 4. 17 Hasil Uji F pada Tabel Anova	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Konsep	25
Gambar 1. 2 Model Hipotesis	25
Gambar 4. 1 Logo The Kayon Resort Ubud	43
Gambar 4. 2 Lokasi The Kayon Resort Ubud.....	45
Gambar 4. 3 Organization Chart of The Kayon Resort Ubud.....	47

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan dan Keterangan Layak Uji	68
Lampiran 2 Luaran Penelitian	72
Lampiran 3 Kesisioner Penelitian	87
Lampiran 4 Output Google Form	91
Lampiran 5 Tabulasi Data	62
Lampiran 6 Pengujian Instrumen Kepada 30 Responden	110
Lampiran 7 Pengujian Instrumen Kepada 63 Responden	114
Lampiran 8 Distribusi Jawaban Responden	118
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	127
Lampiran 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	130
Lampiran 11 Tabel Distribusi F	133
Lampiran 12 Tabel Distribusi t	134
Lampiran 13 Tabel Distribusi r (product moment)	135

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu entitas yang beroperasi dalam bidang usaha, baik barang maupun jasa, dengan orientasi utama pada pencapaian keuntungan (Agustina et al., 2025). Pertumbuhan perusahaan yang semakin pesat akan berdampak pada meningkatnya potensi laba yang diperoleh. Dalam konteks tersebut, keberadaan sumber daya manusia atau karyawan memegang peran yang sangat vital (Chatzi & Kourousis, 2024). Setiap organisasi, baik berbentuk perusahaan maupun lembaga lainnya, selalu berupaya agar tenaga kerja yang terlibat mampu menunjukkan kinerja optimal dalam bentuk produktivitas yang tinggi guna menjamin keberlangsungan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia memandang pegawai sebagai aset utama yang harus dikelola secara efektif (Fadzil Hanafi Asnora, 2024). Peran SDM sangat esensial dalam mengelola, mengatur, serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk dapat berfungsi secara efisien dan produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Suwanto et al., 2021).

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mendukung terciptanya produktivitas perusahaan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi

juga sebagai pengendali dan perencana yang diharapkan mampu berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dituntut untuk merumuskan strategi yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Husni Pasarela, 2023). Kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang memadai menjadi elemen pendukung dalam mendorong keberhasilan perusahaan. Untuk itu, diperlukan kebijakan yang mampu menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta sinergi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Organisasi selalu berupaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan, karena semakin tinggi produktivitas yang dimiliki, semakin besar pula kontribusi positif bagi perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Produktivitas memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Naisyah et al., 2022). Dengan demikian, produktivitas SDM yang tinggi merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan organisasi. Hubungan dan interaksi antar karyawan turut memengaruhi tingkat produktivitas, sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan kerja sama tim demi tercapainya target organisasi.

Salah satu aspek penting yang mendukung peningkatan produktivitas ialah komunikasi. Manusia pada hakikatnya membutuhkan interaksi sosial dengan orang lain, baik secara individual maupun kelompok (Ambarwati et al., 2024). Komunikasi yang bersifat timbal balik atau komunikasi dua arah menjadi syarat terciptanya kerja sama yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Matorang, 2019). Komunikasi sendiri dipahami sebagai proses penyusunan, penyampaian,

penerimaan, hingga pengolahan pesan dari pengirim kepada penerima untuk tujuan tertentu (Ridho, 2022). Dalam konteks organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana membangun hubungan yang harmonis antar individu.

Komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena memengaruhi langsung jalannya fungsi organisasi (DidikHariyanto, 2021). Interaksi antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja menjadi sarana penting untuk mencegah kesalahan penyampaian informasi. Lebih jauh, komunikasi internal yang terjalin baik dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi masalah disiplin, dan meningkatkan kinerja pegawai (Karamoy, 2024). Karyawan yang merasa dilibatkan dan dihargai akan lebih termotivasi serta memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan (Hutasoit et al., 2024). Dengan demikian, komunikasi yang efektif di lingkungan kerja merupakan salah satu kunci utama dalam pencapaian produktivitas optimal serta keberhasilan organisasi.

Penelitian Hutasoit et al., (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang baik memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didengar dan mampu menyampaikan ide mereka dengan jelas kepada atasan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kepercayaan antar individu dalam organisasi, sehingga memperbaiki suasana kerja dan hasil kerja. Selain itu, komunikasi berfungsi sebagai alat penghubung untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi (Widyarma & Askiah, 2022). Misalnya, ketika terjadi ketidaksepahaman antar anggota tim, komunikasi yang baik dapat menjadi jembatan untuk

menyelesaikan konflik tersebut dengan cara yang konstruktif. Dengan demikian, komunikasi menjadi elemen kunci yang tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa saling percaya dan kekompakan di antara anggota tim. Komunikasi yang terjalin secara aktif, baik secara formal maupun informal, memungkinkan anggota tim untuk saling memahami kebutuhan dan ekspektasi satu sama lain (Laksono et al., 2022).

Penelitian lain oleh (Barendsen et al., 2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi tim yang terstruktur, seperti adanya pertemuan rutin atau diskusi terbuka, dapat membantu tim menyelesaikan masalah dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, tim yang memiliki komunikasi yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, sehingga mampu menghadapi tantangan dengan lebih fleksibel.

Pada The Kayon Resort Ubud, karakter setiap karyawan yang berbeda menyebabkan adanya perbedaan dalam cara mereka berkomunikasi. Perbedaan ini membawa dampak yang positif maupun negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerja sama tim, mempererat hubungan antar rekan kerja, serta memperlancar koordinasi dengan atasan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, atau penurunan kualitas kerja. Dengan adanya perbedaan komunikasi di dalam tim, hasil kinerja karyawan juga akan bervariasi, karena setiap individu memiliki cara tersendiri dalam menyampaikan informasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan dan kepala departemen atau *Head of Department* pada The Kayon Resort Ubud, terdapat beberapa permasalahan komunikasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pertama, komunikasi yang kurang jelas atau tidak efektif antar anggota tim maupun anggota tim dengan atasan yang sering kali menyebabkan kesalahpahaman dalam pembagian tugas, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan pekerjaan. Contohnya karyawan tidak memahami instruksi karena pesan yang disampaikan tidak spesifik, sehingga tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan ekspektasi. Dampak yang ditimbulkan dari hal tersebut adanya komplain oleh tamu yang menginap. Kedua, ketidakseimbangan atau miskomunikasi dalam penyampaian informasi yang menjadi penyebab utama konflik di tempat kerja. Contohnya beberapa karyawan merasa tidak dilibatkan dalam diskusi tim karena informasi tidak disampaikan secara merata, berdampak pada terciptanya ketegangan, penurunan motivasi, dan produktivitas kerja yang terganggu. Ketiga, komunikasi yang buruk juga menurunkan tingkat kepercayaan dan kolaborasi antar anggota tim maupun dengan atasan, sehingga mereka lebih memilih bekerja secara individu daripada bekerjasama. Contohnya seperti karyawan yang merasa enggan berbagi ide atau pendapat karena komunikasi dalam tim kurang terbuka dan minimnya *feedback* yang konstruktif, sehingga komunikasi menjadi satu arah dan tidak interaktif.

Tabel 1.1 Rekap Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan The Kayon Resort Ubud

No.	Kategori Penilaian Kinerja	Tahun & Presentase									
		2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
1	1 (Kurang Bagus)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2	2 (Perbaikan)	1	2%	1	2%	1	2%	0	0%	1	2%
3	3 (Biasa)	7	14%	6	12%	6	11%	4	8%	6	9%
4	4 (Bagus)	26	52%	27	54%	28	53%	27	53%	37	59%
5	5 (Luar Biasa)	16	32%	16	32%	18	34%	20	39%	19	30%
Jumlah Karyawan (orang)		50	100%	50	100%	53	100%	51	100%	63	100%

Sumber: *Human Resources Department The Kayon Resort Ubud, 2020 – 2024*
(data diolah)

Tabel 1.2 memperlihatkan rekapitulasi dari penilaian produktivitas kerja karyawan berdasarkan kategori aspek personal dan profesional, yang mencakup penilaian terkait komunikasi antar rekan kerja dan dengan atasan. Dapat dilihat bahwa persentase penilaian produktivitas kategori “*Luar Biasa*” mengalami tren fluktuatif dan cenderung menurun dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, penilaian “*Luar Biasa*” berada pada angka 32% dari total 50 karyawan, kemudian tetap pada angka yang sama di tahun 2021, sedikit meningkat menjadi 34% pada tahun 2022, naik lagi menjadi 39% pada tahun 2023, namun kembali mengalami penurunan signifikan menjadi 30% di tahun 2024 dengan jumlah karyawan meningkat menjadi 63 orang.

Penurunan sebesar 9% dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini menjadi indikator adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas produktivitas, terutama ketika jumlah karyawan bertambah. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan masih berada dalam kategori “*Bagus*”, kualitas kerja tertinggi belum mampu dipertahankan

secara stabil. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena penurunan capaian kategori “*Luar Biasa*” berpotensi memengaruhi efektivitas kerja tim, semangat kolaborasi, serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi strategi komunikasi internal dan sistem manajemen kinerja menjadi langkah penting untuk mengembalikan serta meningkatkan kembali kualitas produktivitas karyawan di The Kayon Resort Ubud.

Table 1.2 Rekap Penilaian Komunikasi Karyawan Rank & File (R&F) Antar Tim dan dengan Atasan Pada The Kayon Resort Ubud Tahun 2020 - 2024

No.	Kategori Penilaian Kinerja	Tahun & Presentase									
		2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
1	1 (Kurang Bagus)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2	2 (Perbaikan)	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%	1	2%
3	3 (Biasa)	2	4%	3	6%	5	9%	4	8%	6	9%
4	4 (Bagus)	22	44%	26	52%	25	47%	27	53%	37	59%
5	5 (Luar Biasa)	26	52%	21	42%	22	42%	20	39%	19	30%
Jumlah Karyawan (orang)		50	100%	50	100%	53	100%	51	100%	63	100%

Sumber: *Human Resources Department The Kayon Resort Ubud, 2020 - 2024 (data diolah)*

Tabel 1.2 memperlihatkan rekapitulasi dari penilaian produktivitas kerja karyawan berdasarkan kategori aspek personal dan profesional, yang mencakup penilaian terkait komunikasi antar rekan kerja dan dengan atasan. Dapat dilihat bahwa persentase penilaian komunikasi kategori “Luar Biasa” mengalami tren penurunan dalam lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, penilaian “Luar Biasa” berada pada angka 52% dari total 50 karyawan, kemudian menurun menjadi 42% pada tahun 2021, 42% di tahun 2022, 39% pada tahun 2023, dan kembali mengalami penurunan menjadi 30% di tahun 2024 dengan jumlah karyawan yang meningkat menjadi 63 orang.

Penurunan sebesar 22% dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini menjadi indikator bahwa terdapat penurunan kualitas komunikasi antar tim dan dengan atasan, terutama dalam hal efektivitas dan keterbukaan komunikasi internal. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena komunikasi yang tidak optimal dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kolaborasi tim, serta produktivitas karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan penguatan sistem komunikasi di lingkungan kerja agar kualitas interaksi dan koordinasi antar karyawan dapat meningkat kembali.

Dengan terdapatnya komunikasi yang baik dan efektif, diinginkan bisa menumbuhkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini mencakup peningkatan kepercayaan dan kerja sama antar anggota tim dan juga atasan, penyelesaian tugas dengan lebih efisien, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pembagian tanggung jawab. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut permasalahan dan uraian yang telah dijelaskan, penulis berminat untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut yang berjudul: **“Analisis Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada The Kayon Resort Ubud”**.

Luaran yang diharapkan pada penelitian ini ialah adanya flyer yang berjudul *“Employee Insight Form”* dan *“The Kayon’s Monthly Journey”*, serta adanya SOP yang mendukung hal tersebut, yang nantinya akan dibagikan dalam dua versi, yaitu versi pertama hard copy yang akan dipasang pada papan pengumuman dan soft copy untuk diunggah secara online.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut uraian yang sudah diuraikan diatas, maka pokok masalah pada studi ini bisa dirumuskan dibawah ini:

- 1.2.1 Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud?
- 1.2.2 Bagaimana upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan komunikasi pada The Kayon Resort Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan beberapa tujuan penelitian sesuai dengan perumusan masalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud.
- 1.3.2 Untuk mengetahui upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan komunikasi formal dan informal pada The Kayon Resort Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil studi ini membagikan manfaat praktis dan teoritis, dibawah ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai komunikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di industri perhotelan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait pengaruh komunikasi formal dan informal terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman penulis mengenai komunikasi khususnya komunikasi formal dan informal, dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta meningkatkan keterampilan riset dan analisis dalam bidang manajemen SDM, yang bermanfaat bagi pengembangan karir akademik maupun professional.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membagikan kontribusi pemikiran yang mendorong kajian tentang dampak komunikasi formal dan informal kepada produktivitas kerja karyawan, serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian di masa depan.

c. Bagi Perusahaan (The Kayon Resort Ubud)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen hotel mengenai dampak komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan untuk menumbuhkan produktivitas kerja karyawan dan memajukan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan sistematis penelitian “Analisis Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada The Kayon Resort Ubud” dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas dan menguraikan beberapa teori sumber daya manusia, komunikasi, produktivitas kerja karyawan, literatur yang relevan dengan penelitian serta penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan dasar acuan dalam menyusun penelitian ini

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi dari penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas gambaran umum khalayak sasaran, kemudian hasil analisis dan pembahasan, dan implikasi hasil penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari keseluruhan hasil penelitian untuk perusahaan ataupun pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

BAGIAN PENUTUP

Pada bagian ini menjelaskan daftar pustaka atau daftar sumber-sumber yang digunakan sebagai acuan atau referensi dalam proses penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- a. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi formal memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud, sebagaimana ditunjukkan oleh t-hitung 9,899 yang lebih besar dari t-tabel 2,000 dan nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- b. Komunikasi informal juga berpengaruh signifikan dan positif kepada produktivitas kerja karyawan, dengan skor t-hitung 4,233 yang lebih besar dari t-tabel 2,000 dan nilai signifikansi sejumlah 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
- c. Secara simultan, komunikasi formal dan komunikasi informal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, terbukti dari nilai F-hitung sebesar 69,657 yang lebih besar dari F-tabel

3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan H3 diterima.

- d. Upaya peningkatan produktivitas kerja melalui komunikasi dapat dilakukan dengan memperkuat kualitas komunikasi dua arah, baik melalui struktur formal maupun pendekatan informal yang lebih fleksibel. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan, mempercepat alur informasi, dan mempererat kerja sama antar karyawan serta pimpinan. Selain itu dengan adanya luaran seperti *flyer Employee Insight Form*, *flyer The Kayon's Monthly Journey*, dan SOP diharapkan agar dapat memperkuat produktivitas kerja melalui komunikasi secara formal dan informal.
- e. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang dilakukan maka dapat dihasilkan luaran proyek akhir sebagai bentuk implementasi, peneliti menghasilkan tiga luaran utama, yaitu:
 - a. *Employee Insight Form* sebagai media saran digital sebagai pengganti kotak saran fisik untuk menampung masukan karyawan secara praktis dan responsif.
 - b. *Flyer The Kayon's Monthly Journey* sebagai sarana informasi rutin mengenai kegiatan internal karyawan dan pencapaian tim selama satu bulan.
 - c. SOP Pengelolaan Saran Karyawan untuk memastikan setiap masukan karyawan ditindaklanjuti secara terstruktur dan profesional.

Luaran ini diharapkan menjadi strategi sederhana namun efektif dalam membangun budaya komunikasi yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.1.1 Saran untuk Manajemen The Kayon Resort Ubud

a. Peningkatan Saluran Komunikasi Formal

Manajemen diharapkan untuk secara rutin mengadakan briefing terstruktur, serta menyempurnakan media komunikasi seperti SOP dan papan pengumuman digital agar lebih informatif dan mudah diakses.

b. Optimalisasi Komunikasi Informal

Memberikan ruang yang lebih terbuka untuk interaksi kasual antar karyawan, seperti *coffee corner* atau sesi diskusi mingguan informal, untuk mendorong keterlibatan dan ide-ide inovatif.

c. Pelatihan Komunikasi Internal

Perlu diberikan pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal kepada seluruh jajaran, khususnya pemimpin tim, agar mampu menyampaikan pesan dengan efektif dan mendengarkan masukan secara aktif.

d. Evaluasi Rutin Komunikasi

Manajemen dapat membuat sistem evaluasi berkala seperti *Employee Insight Form* untuk menampung umpan balik secara anonim sebagai bentuk komunikasi dua arah yang konstruktif.

5.1.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

a. Perluasan Variabel

Disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja yang dapat bertindak sebagai variabel mediasi antara komunikasi dan produktivitas.

b. Pendekatan Kualitatif atau *Mixed Methods*

Guna menggali lebih dalam dinamika komunikasi yang terjadi, metode kualitatif seperti wawancara mendalam dapat digunakan untuk melengkapi data kuantitatif.

c. Studi Perbandingan Antar Hotel

Penelitian di masa depan dapat melibatkan lebih dari satu resort atau hotel untuk mengetahui perbedaan pola komunikasi dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W. O., Sadono, T. P., & ... (2025). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Tomia Timur Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara). *MEDIALOG: Jurnal Ilmu ...*, *VIII*(1), 18–34. [Http://Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Medialog/Article/View/7162%0Ahttps://Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Medialog/Article/Download/7162/3210](http://Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Medialog/Article/View/7162%0Ahttps://Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Medialog/Article/Download/7162/3210)
- Ambari, C. (2022). *Komunikasi Pemerintahan Dalam Menyampaikan Pesan Keagamaan (Studi Deskriptif Di Desa Kademangan Kecamatan Mande Kab. Cianjur)*. 8–51.
- Ambarwati Ambarwati, Sri Sundari, & Marisi Pakpahan. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 190–197. [Https://Doi.Org/10.55606/Makreju.V2i1.2626](https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2626)
- Barendsen, W., Muß, A. C., & Silvius, G. (2021). Exploring Team Members' Perceptions Of Internal Sustainability Communication In Sustainable Project Management. *Project Leadership And Society*, 2. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Plas.2021.100015](https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100015)
- Çetin, M., Karabay, M. E., & Efe, M. N. (2012). The Effects Of Leadership Styles And The Communication Competency Of Bank Managers On The Employee's Job Satisfaction: The Case Of Turkish Banks. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 58, 227–235. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2012.09.996](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.996)
- Chatzi, A. V., & Kourousis, K. I. (2024). Identifying The Contribution Of Communication And Trust In Aviation Maintenance Occurrences: A Content Analysis Methodology. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 27(August), 101220. [Https://Doi.Org/10.1016/J.Trip.2024.101220](https://doi.org/10.1016/j.trip.2024.101220)
- Deswyta Kinni, I., Intan Tangkeallo, D., & Pagiu, C. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada

- Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Toraja Utara. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 7, Issue 4).
- Didik Hariyanto. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi Penulis : Didik Hariyanto Diterbitkan Oleh Jl . Mojopahit 666 B Sidoarjo ISBN : 978-623-6081-32-7 Copyright © 2021 . Authors All Rights Reserved. In *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V4i3.3853>
- FAKHRUDIN, H. A. (2011). *ANALISIS KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. PG Kribet Baru Malang Bagian SDM Dan Umum)*.
- Frandida Fajar Allensky, N. W. (N.D.). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di The Zhm Premiere Hotel Pekanbaru*. 362–369. <https://orcid.org/>
- Fuaddi Husni, A. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, 2(1), 139–149. <https://doi.org/10.31004/Sharing.V2i1.11139>
- Gunawan, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Era Digitalisasi*.
- Hevi Rosanti, S. (2024). *Cendekia Pendidikan*. 8(12).
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cidea Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/Cideajournal.V2i2.1277>
- Hutasoit, E., Milano, F., Rahma, K., Fauziah, S., Khaira, I., Internal, K., & Komunikasi, E. (2024). *Optimalisasi Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan : Studi Literatur Pt Dwi Indah*. 7, 15026–15032.
- Ishaq, M. S. R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif. *Addabani: Interdisciplinary Journal Of Islamic Education*, 2(1), 41–51. <https://doi.org/10.52593/Adb.02.1.05>

- Jiang, L., Clark, B. B., & Turban, D. B. (2023). Overcoming The Challenge Of Exploration: How Decompartmentalization Of Internal Communication Enhances The Effect Of Exploration On Employee Inventive Performance. *Technovation*, 119(August 2020), 102611. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102611>
- Karamoy, T. S. (2024). Pengaruh Komunikasi Formal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cenhong Fisherindo Bitung. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1147–1154.
- Laksono, L., Sekarini, R. A., & Sutisna, E. (2022). Pengaruh Komunikasi Informal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Reasuransi Nasional Indonesia. *Journal Of Educational And Language Research*, 2(3), 2022. <http://bajangjournal.com/index.php/JOEL>
- Marett, S., Micic, T., & Gateley, C. (2013). A Closed Loop Audit To Analyse And Improve Communication Within The Breast Cancer Multidisciplinary Team. *International Journal Of Surgery*, 11(8), 604. <https://doi.org/10.1016/j.ijso.2013.06.092>
- Matorang, H. D. (2019). Pengaruh Komunikasi Formal Dan Informal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Kepegawaian Unit Pelaksana Teknis Kecamatan Toili Barat Kabupaten Banggai. *JCG: Jurnal Clean Goverment*, 2(2), 217–225. <https://lonsuit.unismuhluwu.ac.id/clean/article/view/317/693>
- Minak Halim, Suharto, M. S. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 99–108.
- Muspawi, M., Masita, & Swastini. (2023). Komunikasi Organisasi Dan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7432–7440.
- Naisyah, S., Sari, M. I., & Reskiputri, T. D. (2022). Pengaruh Pengawasan, Teamwork Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dan Staf Administrasi Di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 504–515. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.84>
- Nandini, N., Kustiawan, W., Nasution, A. R. P., Harahap, F. S. A., Harahap, M. P., Berutu, N., & Nabila, V. (2024). Peran Komunikasi Dalam Peningkatan

- Kinerja Organisasi. *Journal Of Citizen Research And Development*, 1(2), 138–143. <https://doi.org/10.57235/Jcrd.V1i2.3161>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Ridho, A. (2022). Kritik Dan Distorsi Komunikasi Pemerintah Di Masa Pandemi Covid-19, Bagaimana Seharusnya? *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 13(1), 134. <https://doi.org/10.24235/Orasi.V13i1.8367>
- Rosyid, B., Sasongko, & Suhartono. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal Dan Komunikasi Organisasi Informal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Bagian Teknik Dan Pengolahan Pada Pt.Perkebunan Nusantara X (Persero) Gudang Ajong-Gayasan Jember. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1–11. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/59137/BaharudinRosyid.Pdf?sequence=1&isallowed=Y>
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V1i3.73>
- Ulfiah, M., Saripah, S., & Syarifudin, E. (2023). Komunikasi Formal Dan Informal Dalam Jaringan Komunikasi. *Journal On Education*, 6(1), 6619–6628. <https://doi.org/10.31004/Joe.V6i1.3894>
- Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sanggar Sarana Baja Di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(2), 2086–2093.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/Jimi.V2i3.109>