



Implementasi Human Relations melalui Komunikasi Internal di PT. EMPI

Anggressya Moscana^{1*}, Dyah Rahmi Astuti¹, Susanti Ainul Fitri²

¹Jurusan Ilmu Komunikasi Hubungan Masyarakat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

²Jurusan Ilmu Komunikasi Jurnalistik, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

*Email: anggressyamoscana07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini timbul sebagai respons dari sebuah fenomena adanya peran komunikasi internal dalam kegiatan *Human Relations*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui Komunikasi Internal. Tujuan penelitian meliputi; gambaran arah aliran komunikasi (1) Komunikasi Internal Vertikal, (2) Komunikasi Internal Horizontal, dan (3) Komunikasi Internal Diagonal. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif pasif. Konsep yang digunakan adalah konsep Komunikasi Internal Rosady Ruslan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan *Human Relations* dapat menjaga hubungan yang sehat, harmonis, dan koordinatif antara perusahaan dan karyawan.

Kata Kunci: komunikasi internal; hubungan antarmanusia; komunikasi vertikal; komunikasi horizontal; komunikasi diagonal.

ABSTRACT

This study was conducted in response to the significant role of internal communication in supporting Human Relations activities within an organization. It aims to examine Human Relations activities at PT. EMPI through internal communication by describing three communication flows: (1) vertical internal communication, (2) horizontal internal communication, and (3) diagonal internal communication. This research employed a qualitative descriptive method. Data were collected through in-depth interviews and passive participant observation. Rosady Ruslan's concept of internal communication served as the theoretical framework. The findings indicate that Human Relations activities at PT. EMPI are effectively supported by the implementation of vertical, horizontal, and diagonal internal communication. These communication flows contribute to maintaining healthy, harmonious, and well-coordinated relationships between the company and its employees.

Keywords: internal communication; human relations; vertical communication; horizontal communication; diagonal communication.

PENDAHULUAN

Human Relations merupakan pendekatan komunikasi yang mengatur hubungan antar manusia dengan memperhatikan aspek kejiwaan. Praktik *Human Relations* dilaksanakan dengan tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis karyawan. Aspek komunikasi dan psikologis yang diperhatikan secara sehat antar karyawan dalam sebuah perusahaan akan membangun lingkungan yang positif serta hubungan internal yang terjalin baik.

Kegiatan *Human Relations* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dapat membangun hubungan harmonis, baik antar karyawan maupun karyawan dan organisasi. (Pusphita et al., 2024) dalam jurnal yang berjudul “Penerapan *Human Relations* PT Manajemen Qolbu Equestrian dalam Membina Hubungan Kerja yang Harmonis” menjelaskan bahwa dengan menerapkan prinsip *Human Relations* yang mengedepankan aspek kejiwaan dan kepuasan karyawan, PT Manajemen Qolbu Equestrian berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Nilai empati dan keterbukaan komunikasi dengan berlandaskan nilai spiritual yang ditegakkan dari PT Manajemen Qolbu Equestrian telah berhasil menjalankan perannya dalam meningkatkan positività dan produktivitas di lingkungan kerja.

Aliran informasi yang berjalan secara efisien dalam perusahaan berperan penting dalam membantu setiap tingkatan hierarki mengambil keputusan yang cepat dan tepat, karena keputusan tersebut didasarkan pada data serta masukan dari berbagai pihak. Dengan adanya arus komunikasi yang jelas dan terstruktur, perusahaan dapat mengurangi potensi kesalahan, mempercepat proses kerja, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi internal yang terbuka dan dua arah juga membuat karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan lebih nyaman berkolaborasi, sehingga komunikasi menjadi fondasi utama bagi kelancaran operasional, koordinasi, serta tercapainya tujuan perusahaan. Pertukaran informasi dalam komunikasi internal dapat mengalir melalui beberapa arah yang menjadi sarana interaksi antarindividu. Arah aliran ini memberi ruang bagi setiap pihak untuk bersinergi demi mewujudkan tujuan bersama. Pola komunikasi tersebut dapat berupa vertikal, baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya; horizontal antarindividu pada tingkat yang sama; maupun diagonal, yaitu antarindividu dengan tingkatan dan peran yang berbeda.

Komunikasi internal merupakan kunci keberlanjutan interaksi kerja dalam organisasi. Hubungan antara atasan dan bawahan adalah salah satu bentuk komunikasi internal yang paling penting. Arung & Sari (2022) menjelaskan bahwa praktik komunikasi terbuka menunjukkan bahwa sangat penting untuk membangun kerja sama yang kuat. Keterbukaan komunikasi menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mengurangi kemungkinan kesalahpahaman, dan meningkatkan rasa saling percaya di dalam organisasi. Hasilnya menunjukkan

bahwa kualitas komunikasi internal lebih dari sekadar cara untuk menyampaikan pesan, tetapi juga alat strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang senantiasa menjaga hubungan baik antar anggota didalamnya ialah PT. Eksonindo Multi Product Industry (EMPI) yang merupakan perusahaan yang berjalan dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini merupakan produsen dalam bidang pembuatan tas, fashion, maupun aksesoris. Perusahaan ini memiliki beberapa kegiatan internal yang dirancang sedemikian rupa agar dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepemilikan, dan loyalitas para anggota terhadap perusahaan.

Berdasarkan data pra penelitian hasil observasi dari PT. EMPI, perusahaan tersebut memiliki beberapa kegiatan *Human Relations*, yaitu: *Training SHARE*, *Coffee Morning*, Acara Berbuka Puasa Bersama, Acara Kemerdekaan 17 Agustus, dan Acara Akhir Tahun. Kegiatan-kegiatan tersebut diberikan sebagai fasilitas yang tidak hanya berlandaskan visi perusahaan, namun juga bertujuan untuk menjaga well-being karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dan besinergi dengan baik satu sama lain.

Training SHARE merupakan salah satu program yang rutin dilakukan oleh internal perusahaan. Program tersebut juga tidak hanya disampaikan dalam bentuk materi, namun juga dilakukan dalam praktik sehari-hari. Program “*Training SHARE*” merupakan program yang dihadirkan untuk membentuk budaya para pekerja sesuai dengan core value yang dimiliki perusahaan, yakni berlandaskan *Servanthood* (pelayanan), *Harmony* (keselarasan), *Agile* (cerdas), *Respect* (penghormatan), dan *Empowerment* (pemberdayaan).

Kelima hal tersebut merupakan nilai-nilai yang diciptakan sebagai landasan karakter para pekerja di PT. EMPI lahir sebagai nilai yang dianut atau bisa disebut juga dengan budaya yang dimiliki oleh PT. EMPI sebagai pedoman dalam beretika, berinteraksi, dan berperilaku. Budaya ini menjadi hal yang mendasari cara berkomunikasi para pekerja satu sama lain. Perusahaan ini menjadikan budaya SHARE sebagai pedoman dialog internal perusahaan secara vertikal. *Core value* SHARE dipraktikkan dalam kegiatan dialog sehari-hari, maupun dalam program-program *Human Relations* yang dimiliki oleh PT. EMPI.

Coffee Morning merupakan salah satu kegiatan *Human Relations* yang dilakukan oleh internal perusahaan. Kegiatan ini dirancang sedemikian rupa untuk menjadi wadah perusahaan dalam membantu mengulas kembali nilai SHARE dalam lingkungan kerja. Tujuan dari pengulasan nilai SHARE adalah agar para pekerja senantiasa tidak melupakan budaya perusahaan dan dapat mempraktikkannya secara langsung dalam komunikasi internal perusahaan.

PT. EMPI juga rutin melakukan dua kegiatan *seasonal*, yaitu; acara berbuka puasa bersama dan acara lomba kemerdekaan 17 Agustus. Kedua kegiatan tersebut

rutin dilakukan setiap tahun pada bulan Maret/April dan pada bulan Agustus. Acara berbuka puasa bersama dilakukan dengan mengadakan acara tabligh akbar dengan mengundang ustadz atau pemuka agama yang terkenal. Kegiatan ini diharapkan mampu menumbuhkan keharmonisan dan spiritualitas pekerja, terutama pemeluk agama islam. Acara lomba kemerdekaan 17 Agustus juga dilaksanakan dengan meriah setiap tahun. Ratusan pekerja berkumpul menjadi satu dan memberikan persembahan dalam bentuk pertunjukkan, lengkap dengan kostum yang sudah ditentukan. Acara ini juga dilakukan guna meningkatkan rasa nasionalisme dan keterikatan satu sama lain, tidak hanya sebagai pekerja namun juga sebagai warga negara Indonesia.

Kegiatan yang sama juga diberikan oleh perusahaan di akhir tahun. Perusahaan mengadakan acara hiburan lengkap, sehingga pekerja dapat bersama-sama menutup akhir tahun dengan meriah dan bersuka cita. Acara tersebut diadakan oleh perusahaan dengan memfasilitasi *stage* lengkap dengan bintang tamu serta konsumsi. Karyawan diberikan hak untuk dapat menikmati dan menutup akhir tahun dengan cara yang harmonis dan terikat satu sama lain. Rasa empati, keterikatan, dan loyalitas dapat tumbuh dengan baik melalui kegiatan dan dialog yang terjalin.

Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut mengingat keberlangsungan kegiatan *Human Relations* tidak luput dari peran komunikasi internal. Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme dan pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti berusaha memahami fenomena dan menjabarkannya. Konsep yang digunakan adalah konsep Komunikasi Internal Rosady Ruslan yang terdiri dari Komunikasi Internal Vertikal, Komunikasi Internal Horizontal, dan Komunikasi Internal Diagonal.

Penelitian dilaksanakan di PT. Eksonindo Multi Product Industry yang terletak di Jl. Terusan Kopo Soreang Km. 11,5 No. 90A, Cilampeni, Kecamatan Katapang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 4092.

Penelitian ini juga merujuk pada sejumlah studi sebelumnya. Pertama, penelitian Pusphita et. al (2024) berjudul “Penerapan *Human Relations* PT Manajemen Qolbu Equestrian dalam Membina Hubungan Kerja yang Harmonis”, dengan metode deskriptif kualitatif dan teori hubungan manusiawi dari Elton Mayo, menemukan bahwa *Human Relations* berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan positif, didasari dengan keterbukaan dan nilai empati serta spiritual yang ditanamkan.

Kedua, penelitian oleh Deviyanti & Utami (2023) berjudul “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip *Human Relations* dalam komunikasi Organisasi pada Startup di Indonesia” dengan metode penelitian kualitatif dan menggunakan prinsip-prinsip *Human Relations* menurut Teori Keith Davis yang hasilnya

menunjukkan bahwa implementasi prinsip membangun *Human Relations*, yakni; kepentingan individu, saling menerima, kepentingan bersama, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai, identitas lokal, keputusan lokal, dan standar moral yang tinggi.

Ketiga, penelitian oleh Djuhardi (2021) berjudul “*Human Relation* dalam Komunikasi Kesehatan di Desa Perbatasan” dengan metode penelitian deskriptif kualitatif dan Teori Fenomenologi Edmund Huserl dengan hasil penelitian menunjukkan kekuatan hubungan antar dua masyarakat yang ditinjau dari sisi *Human Relations*.

Keempat, penelitian oleh Nurhakim & Yuningsih (2021) berjudul “Implementasi *Human Relations* Pattaya Steamboat Yakiniku Melalui Program *Achievement Motivation*” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan Teori Kebutuhan dan Teori Motivasi dari McClland, menunjukkan Implementasi kegiatan *Human Relations* melalui program *Achievement Motivation* membuat karyawan memiliki visi dan tujuan yang sama yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kelima, penelitian oleh Bahctiar & Fitri (2022) berjudul “*Human Relation* dalam Menciptakan Motivasi Kerja Karyawan” dengan metode penelitian kualitatif dan Teori *Human Relations*, menunjukkan bahwa motivasi adalah kunci hubungan yang dapat memandu kinerja karyawan. Kebutuhan dan penyesuaian penghargaan juga harus dipahami oleh perusahaan.

Keenam, penelitian oleh Hazanah dkk (2018) berjudul “Implementasi *Human Relations* melalui Kegiatan Informal” dengan metode penelitian kualitatif dan konsep POAC menunjukkan bahwa Implementasi *Human Relations* dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai saat melakukan setiap tugas.

Berdasarkan latar belakang dan studi terdahulu, maka fokus penelitian adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana gambaran arah aliran komunikasi internal vertikal kegiatan *Human Relations* oleh PT. EMPI? (2) Bagaimana gambaran arah aliran komunikasi internal horizontal kegiatan *Human Relations* oleh PT. EMPI? (3) Bagaimana gambaran arah aliran komunikasi internal diagonal kegiatan *Human Relations* yang dilaksanakan oleh PT. EMPI?

Penggunaan metode deskriptif kualitatif diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang implementasi kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik *Human Relations*.

LANDASAN TEORITIS

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, penelitian ini membahas mengenai kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi

internal. Penulis menggunakan konsep Komunikasi Internal menurut Rosady Ruslan. Peneliti memilih konsep Komunikasi Internal yang dikemukakan oleh Rosady Ruslan karena konsep ini mencakup elemen-elemen komunikasi internal yang dilakukan dalam kegiatan *Human Relations* PT. EMPI. Elemen yang ada pada konsep komunikasi internal ini memungkinkan PT. EMPI memahami bagaimana pelaksanaan kegiatan *Human Relations* melalui komunikasi internal.

Pengaplikasian konsep Komunikasi Internal yang dikemukakan oleh Rosady Ruslan ini memberikan fokus yang jelas pada penelitian yang dilakukan oleh penulis. Konsep ini dapat memberikan gambaran bagaimana kegiatan *Human Relations* melalui komunikasi internal yang dilakukan oleh PT. EMPI berdasarkan arah aliran informasinya. Elemen-elemen komunikasi internal yang dikemukakan oleh Rosady Ruslan tersebut menunjukkan arah-arahan aliran komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi. Arah-arahan tersebut membantu peneliti dalam mengkategorikan arah komunikasi yang terjadi dalam kegiatan *Human Relations* yang dilaksanakan oleh PT. EMPI.

Elemen pertama, komunikasi internal vertikal. Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, perintah, atau laporan yang terjadi secara hierarkis di dalam struktur organisasi, yaitu antara individu di tingkat atasan dan bawahan dalam organisasi. Ruslan (2010) menjelaskan bahwa komunikasi internal vertikal merupakan proses pertukaran komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan (karyawan), baik komunikasi ke bawah (informasi dari atasan ke bawahan) atau komunikasi ke atas (informasi dari bawahan ke atasan). Komunikasi ke bawah meliputi arahan, instruksi, maupun petunjuk yang diberikan oleh atasan ke bawahan, sedangkan komunikasi ke atas meliputi laporan, perkembangan pelaksanaan tugas, dan pengaduan yang disampaikan oleh karyawan ke atasan.

Komunikasi internal vertikal merupakan proses komunikasi yang terjadi antara atasan dan karyawan dalam sebuah organisasi, baik dari atasan ke karyawan, atau karyawan ke atasan. Bentuk dari masing-masing alur komunikasi tersebut juga berbeda-beda, dapat berupa instruksi, arahan, atau laporan dan pengaduan. Gandariani (2023) menjelaskan bahwa komunikasi internal vertikal merupakan bagian dari aliran komunikasi internal yang mencakup pertukaran informasi dari otoritas jabatan tinggi kepada otoritas jabatan rendah, atau sebaliknya. Aliran komunikasi ini biasanya digunakan oleh pegawai otoritas tinggi untuk memberikan arahan atau instruksi kerja kepada pegawai otoritas rendah, yang nantinya direspon oleh pegawai otoritas rendah dalam bentuk laporan, hasil kerja, maupun masukan.

Elemen kedua, komunikasi internal horizontal. Komunikasi internal horizontal terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki posisi yang sama dalam struktur organisasi. Komunikasi ini terjadi antar rekan kerja, departemen, atau divisi yang sejajar tanpa melibatkan atasan atau bawahan. Ini memungkinkan

pertukaran informasi yang lebih langsung dan efisien antar unit kerja yang berada pada tingkat yang sama, yang memungkinkan diskusi dan penyelesaian masalah secara lebih kolaboratif.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa komunikasi horizontal digunakan untuk mempermudah interaksi antar individu atau kelompok dalam organisasi yang memiliki kedudukan setara. Komunikasi ini dimaksudkan untuk memaksimalkan koordinasi antar bagian yang terlibat dalam tugas atau proyek bersama dan untuk mempercepat aliran informasi antara rekan kerja. Interaksi antar unit atau departemen yang setara menjadi lebih terbuka dan tidak terhalang oleh struktur hierarkis ketika ada komunikasi horizontal. Komunikasi internal horizontal merupakan pemeran penting dalam memfasilitasi jalur informasi yang bebas hambatan antar anggota atau unit organisasi yang setara. Tidak adanya hierarki dalam proses komunikasi ini memungkinkan pertukaran informasi yang lebih terbuka dan langsung. Ini mendorong hubungan organisasi yang lebih adil di mana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk berkolaborasi dan berbagi informasi.

Elemen ketiga, komunikasi internal diagonal. Komunikasi internal diagonal adalah proses pertukaran informasi dalam organisasi yang melibatkan orang atau unit kerja dari berbagai tingkatan dan divisi, tanpa mengikuti jalur hierarki formal. Contohnya adalah komunikasi antara karyawan di bagian pemasaran dan manajer di bagian produksi, atau antara karyawan di bagian keuangan dan supervisor di bagian operasional. Komunikasi diagonal melewati struktur formal organisasi, memungkinkan komunikasi informasi lebih cepat dan langsung antar bagian yang tidak termasuk dalam satu rantai komando.

Ruslan (2010) menjelaskan bahwa pesan yang dikomunikasikan antara individu dari unit kerja yang berbeda, baik secara struktural maupun fungsional, tanpa memperhatikan garis komando vertikal, ini disebut sebagai komunikasi internal diagonal. Organisasi dapat menghindari hambatan birokrasi yang sering menghambat pertukaran informasi dengan adanya komunikasi ini, terutama dalam proyek lintas divisi. Komunikasi internal diagonal sangat penting untuk meningkatkan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan fleksibel di dalam organisasi. Jalur diagonal memungkinkan berbagai unit kerja berkolaborasi lebih cepat tanpa harus mengikuti struktur hierarki yang kaku. Hal ini sangat penting dalam situasi kerja yang dinamis, di mana keputusan dan tindakan harus diambil secara cepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Eksonindo Multi Product Industry (PT. EMPI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. EMPI merupakan produsen tas yang memiliki desain, kualitas, dan teknologi yang baik. Perusahaan ini berdiri pada

tahun 1979, bermula sebagai industri rumah yang memproduksi tas sekolah. PT. EMPI berkembang seiring berjalannya waktu, ketersediaan fasilitas dan tenaga kerja yang semakin maju membuat PT. EMPI berhasil mengembangkan usahanya dan membangun sebuah pabrik berdomisili di Jl. Bihbul Raya No.68 Kopo KM 6,7 Bandung pada tahun 1984. Beberapa tahun setelahnya, PT. EMPI berhasil menambah fasilitas pabrik, sekaligus memindahkan pusat operasional ke Jl. Raya kopo Soreang Km. 11.5 No. 90A.

Kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal merupakan sebuah upaya dalam menjaga hubungan kerja dan keharmonisan antara karyawan dan perusahaan. Kegiatan *Human Relations* yang dilakukan PT. EMPI diselenggarakan dalam berbagai bentuk acara dan dikemas dalam berbagai tema dan tujuan. Kegiatan *Human Relations* yang dilakukan tersebut merupakan bagian yang menjadi topik pembahasan pada penelitian ini.

Kegiatan *Human Relations* melalui komunikasi internal dilakukan PT. EMPI sebagai bagian dari alat untuk menjaga dan mempererat hubungan perusahaan dan karyawan. Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan sistem manajemen yang terbuka, sehingga diharapkan dapat membangun pengertian bersama (*mutual understanding*). Ruslan (2010) menjelaskan bahwa tujuan komunikasi internal adalah untuk membangun pengertian bersama, mencegah kesalahpahaman antara manajemen dan karyawan, dan untuk menyampaikan kebijakan, aspirasi, dan saran karyawan kepada manajemen. PT. EMPI menerapkan konsep komunikasi internal pada kegiatan *Human Relations* sebagai upaya memfasilitasi komunikasi jelas dan terbuka.

Ketiga arah komunikasi internal Ruslan menjadi alat dalam komunikasi terbuka dua arah yang dilaksanakan PT. EMPI melalui kegiatan-kegiatan *Human Relations*-nya. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara secara mendalam dengan informan dan observasi partisipatori pasif yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yang akurat dan memenuhi tujuan penelitian, yang kemudian dapat memberikan hasil analisis yang lebih dalam dan konkret mengenai kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal.

Komunikasi Internal Vertikal

Berdasarkan hasil temuan yang peneliti temukan di lapangan melalui wawancara mendalam dan observasi, ditemukan bahwa kegiatan *Human Relations* melalui komunikasi internal vertikal meliputi kegiatan-kegiatan diantaranya: Kegiatan pertama, adalah kegiatan *Kick Off*. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang diselenggarakan pada awal tahun, yang berfungsi sebagai alat untuk perusahaan dalam meluncurkan strategi jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

Komunikasi internal *downward* pada kegiatan *Kick Off* mengedepankan penyampaian dan kejelasan informasi dari atasan ke bawahan. Hal ini merupakan

upaya perusahaan dalam menyelaraskan tujuan bersama. (Urbancova et al., 2023) menjelaskan bahwa komunikasi internal *downward* sangat penting untuk menyampaikan visi, strategi, dan kebijakan organisasi dari manajemen puncak ke seluruh jajaran karyawan. Jenis komunikasi ini memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi. Namun, keberhasilan komunikasi ini bergantung pada keterbukaan terhadap umpan balik dan pemahaman yang jelas tentang apa yang disampaikan.

Kegiatan *Kick Off* merupakan sarana strategis untuk berkomunikasi secara vertikal, terutama dalam bentuk komunikasi *downward* yang terstruktur. Pimpinan secara jelas menyampaikan kebijakan, strategi, dan tujuan perusahaan kepada karyawan dengan menggunakan format formal dan satu arah. Keterbukaan yang diberikan perusahaan untuk menerima respons atau klarifikasi dari karyawan tetap membantu keberhasilan proses komunikasi ini meskipun proses komunikasi ini bersifat *downward*, sehingga alur komunikasi ke atas juga tetap ada. Kegiatan *Kick Off* berperan penting untuk memastikan bahwa manajemen dan karyawan saling memahami untuk mencapai tujuan berkelanjutan bersama.

Selain komunikasi internal vertikal *downward*, komunikasi internal vertikal *upward* juga terjadi dalam proses penyampaian informasi ini. Baihaqi & Fitrianingrum (2025) menjelaskan bahwa komunikasi vertikal ke atas merupakan proses di mana karyawan memberikan umpan balik, masukan, atau laporan tentang kendala kepada atasan mereka. Ini sangat penting karena memungkinkan pimpinan untuk mengetahui masalah yang ada di lapangan dan menerima ide atau gagasan dari bawahan mereka.

Kegiatan *Kick Off* yang bersifat formal satu arah merupakan upaya perusahaan dalam mengimplementasikan komunikasi yang terbuka guna meminimalisir hambatan dalam mencapai tujuan bersama. Ali & Aldoghiher (2025) menjelaskan bahwa komunikasi internal vertikal, baik dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas, sangat penting untuk melaksanakan strategi organisasi dengan sukses.

Kegiatan kedua adalah *Coffee Morning*. Kegiatan ini dilaksanakan sebagai wadah berbagi pengalaman karyawan dalam menerapkan budaya perusahaan tersebut, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Setiap peserta diberi kesempatan untuk berbagi pengalaman pribadi tentang bagaimana menerapkan nilai-nilai SHARE dalam lingkungan kerja dan di luar lingkungan kerja, dengan tujuan meningkatkan pemahaman karyawan tentang budaya perusahaan SHARE. Karyawan dapat mengetahui bagaimana budaya tersebut diterapkan sebagai perilaku dan disampaikan melalui diskusi yang partisipatif.

Audia & Silvianita (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai inti yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan

perilaku dan hubungan karyawan sehingga mendukung tujuan perusahaan. Kegiatan berbagi pengetahuan yang terstruktur juga penting untuk menjaga aset intelektual dan mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan demi keberhasilan perusahaan.

Penanaman nilai budaya perusahaan ini bukan hanya memberikan identitas, namun juga dapat membantu karyawan terlibat dengan aktif dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penanaman nilai budaya yang konsisten akan memberikan karyawan kesempatan untuk mengenal lebih jauh mengenai norma dalam berperilaku. Kegiatan *Coffee Morning* ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk saling berperilaku sesuai dengan norma yang ada di perusahaan, serta menjadi salah satu strategi dalam menyelaraskan tujuan bersama.

Candra (2023) menjelaskan bahwa pemahaman budaya organisasi didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar untuk kesuksesan organisasi. Keterlibatan karyawan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi karena ikatan emosional yang kuat mereka dengan perusahaan dan tanggung jawab mereka. Studi menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja keuangan yang lebih stabil, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi.

Kegiatan ketiga, *Training SHARE*. *Training SHARE* diberikan untuk dapat memberikan pemahaman terkait budaya SHARE yang dimiliki perusahaan. *Training SHARE* ini dilaksanakan sebagai program pengembangan karyawan yang berfokus kepada pengenalan, penguatan, dan evaluasi nilai SHARE sebagai budaya perusahaan. Program pelatihan ini dirancang dan dikelola dengan baik membantu menanamkan budaya SHARE di perusahaan. Salah satu cara untuk menerapkannya adalah melalui program pelatihan SHARE, yang merupakan komponen penting dari program pengembangan karyawan. Program pelatihan ini berfokus pada bagaimana karyawan baru mengetahui nilai-nilai budaya perusahaan, bagaimana karyawan yang sudah bergabung memahaminya, dan bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja.

Puspita et. al (2024) menjelaskan bahwa prinsip dasar *Human Relations* menekankan pada kepentingan bersama dan kerjasama tim, bukan hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga menjaga efisiensi, harmoni, serta meminimalisasi konflik. Ini relevan dengan komunikasi internal di PT. EMPI yang bertujuan membangun kerja sama lintas divisi. Peran komunikasi internal yang efektif membantu miskomunikasi dapat diminimalisir dan kinerja kolektif lebih optimal.

Training SHARE merupakan bentuk implementasi komunikasi internal

vertikal *downward* dimana perusahaan memberikan pelatihan dan arahan mengenai budaya perusahaan, yaitu SHARE. Pelatihan ini hadir untuk menyelaraskan nilai, visi, dan misi perusahaan, sehingga karyawan dapat berjalan satu arah menuju tujuan yang sama. Pelatihan ini juga dapat menjadi wadah karyawan untuk mengenal PT. EMPI dengan lebih baik. *Training* SHARE mewadahi penyebaran materi, instruksi, dan evaluasi langsung tentang penerapan budaya perusahaan kepada seluruh staf. Manajemen memberikan informasi tentang nilai-nilai dan prinsip budaya kerja perusahaan melalui kegiatan ini. Informasi ini juga mencakup penjelasan visi, misi, etos kerja, dan standar perilaku yang diharapkan, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang selaras dan terarah.

Sari (2025) menjelaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan budaya perusahaan yang kuat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan yang kuat dan pelatihan sumber daya manusia bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kesetiaan karyawan. Keselarasan antara budaya perusahaan dan pelatihan sumber daya manusia menciptakan sinergi yang membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Kegiatan keempat, sesi arahan dalam *outing*. Manajemen mengadakan pertemuan formal di mana seluruh peserta dapat hadir. Pemimpin perusahaan menyampaikan berbagai instruksi, arahan, dan informasi penting kepada karyawan di forum tersebut. *Outing* dirancang dengan cara yang lebih santai dan menyenangkan seperti kegiatan luar pada umumnya, namun dalam sesi arahan ia tetap menunjukkan pentingnya komunikasi internal dalam strategi, terutama komunikasi internal vertikal, yang merupakan cara di mana seluruh anggota tim menerima informasi dari *top* manajemen. Kehadiran forum seperti ini menunjukkan bahwa perusahaan memanfaatkan setiap kesempatan untuk memastikan pesan, bahkan dalam kegiatan non-formal.

Kegiatan ini memang belum menjadi kegiatan rutin yang dilaksanakan. PT. EMPI belum menetapkan kegiatan *Outing* ini sebagai kegiatan rutin dikarenakan biaya yang dikeluarkan cukup besar. *Outing* ini pernah dilakukan satu kali pada tahun 2023, berlokasi di Pangandaran. Walaupun begitu, kegiatan *Human Relations* lainnya sudah menjadi kegiatan rutinan di PT. EMPI, dan dilaksanakan dengan mengimplementasikan komunikasi internal vertikal, *downward* dan *upward*.

Kegiatan kelima, *reward* fasilitas ibadah spritual. PT. EMPI memiliki program penghargaan yang memberikan kesempatan untuk ibadah agama kepada karyawan tertentu. Jumlah penerima penghargaan setiap tahunnya terbatas, sehingga dibuat kategori tertentu. Penentuan kategori ini bertujuan untuk menjaga proses pemilihan tetap adil. Perusahaan memastikan bahwa seluruh karyawan dari berbagai level jabatan dan departemen memiliki peluang yang sama untuk menerima penghargaan tersebut untuk memastikan bahwa semua orang memiliki

kesempatan yang sama. Pemilihan dilakukan melalui undian berdasarkan standar yang ditetapkan secara transparan. Standar ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan terbuka.

Reward ini menerapkan komunikasi vertikal ke bawah (*downward*), di mana manajemen pusat memberikan informasi tentang standar, prosedur, dan proses seleksi kepada seluruh karyawan. Informasi ini sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman dan mempertahankan kepercayaan karyawan terhadap integritas program. Hadiah perjalanan ibadah umroh adalah salah satu bentuk pengakuan atas loyalitas dan kerja keras karyawan. Program ini biasanya dilakukan bersamaan dengan berbuka puasa, yang menciptakan hubungan yang lebih baik di antara seluruh anggota perusahaan selain memberikan penghargaan. *Reward* ibadah spiritual ini tidak terbatas pada karyawan muslim. PT. EMPI juga menawarkan bentuk penghargaan serupa untuk karyawan non-muslim, seperti memberi karyawan beragama nasrani kesempatan untuk melakukan perjalanan rohani.

Penghargaan di tempat kerja berperan dalam menjaga motivasi dan produktivitas karena merupakan cara untuk mengakui pencapaian karyawan. Sistem penghargaan yang dirancang dengan benar, karyawan dapat merasa diakui, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pemahaman tentang bagaimana reward diterapkan dalam organisasi dapat dijadikan alat untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Joesyiana et al. (2023) menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang direncanakan dengan baik dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk terus bekerja dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sistem penghargaan yang dirancang dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memberikan penghargaan, tetapi juga dapat berfungsi sebagai strategi manajemen yang dapat menjaga kontribusi kerja karyawan. Penghargaan juga menjadi cara perusahaan menunjukkan kepada karyawan bahwa karyawan dihargai. Penghargaan ini dapat menjaga hubungan atasan-bawahan vertikal, menjaga kepercayaan, dan menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penghargaan yang tepat sasaran juga dapat membangun budaya kerja yang positif di mana karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi Internal Horizontal

Penyampaian pesan mendatar antar karyawan atau karyawan dengan tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dikenal sebagai komunikasi internal horizontal. Komunikasi jenis ini sangat penting untuk menjaga koordinasi lintas bagian, yang merupakan tempat di mana informasi, konsep, dan solusi dibagikan untuk mendukung kelancaran operasional. Kegiatan *Coffee Morning* sebagai salah satu kegiatan *Human Relations* PT. EMPI memiliki dua arah komunikasi internal sekaligus, yakni komunikasi internal vertikal *downward* dan *upward*, dan komunikasi internal

horizontal. *Coffee Morning* menggunakan arah komunikasi internal horizontal secara praktis dalam kegiatan sharing atau berbagi. Kegiatan ini memberikan karyawan ruang untuk berbagi pengalaman mengenai budaya SHARE yang telah dipraktikkan, di dalam maupun di luar bidang pekerjaan.

Dalam kegiatan *Coffee Morning* ini karyawan dapat berbagi pengalaman, pendapat, dan menanggapi informasi dari departemen lain. Sesi berbagi ini kerap kali mengenai hubungan kerja bersama departemen lain, di mana bentuk kerja sama itu merupakan implementasi salah satu bentuk budaya SHARE yaitu *Harmony*. Kegiatan *Coffee Morning* di PT. EMPI tidak hanya memungkinkan atasan dan staf bawahan berbicara satu sama lain secara vertikal, tetapi juga merupakan tempat penting untuk berbicara secara horizontal antara karyawan yang bekerja di seluruh departemen.

Effendy (2009) menjelaskan bahwa komunikasi horizontal dapat menciptakan rasa kebersamaan dan mengurangi jarak sosial antarindividu dalam organisasi, karena pola komunikasi ini mendorong keterbukaan dan kerja sama tim. Komunikasi horizontal menjadi sarana penting bagi karyawan untuk saling bertukar informasi, memberi dukungan, dan menyelesaikan pekerjaan secara kolektif. Hal ini membantu membangun hubungan kerja yang harmonis, yang sejalan dengan tujuan kegiatan human relations perusahaan.

Forum ini memungkinkan karyawan dari berbagai unit kerja untuk berbagi pengalaman, mengemukakan pendapat, dan menanggapi informasi yang dikirim oleh departemen lain. Jenis interaksi ini memungkinkan setiap orang untuk tidak hanya mengenal rekan kerja dari unit yang berbeda, tetapi juga untuk memahami bagaimana pekerjaan mereka berkaitan dengan posisi dan tanggung jawab unit lain di perusahaan. Pusphita et.al (2024) menjelaskan bahwa *Human Relations* berfungsi sebagai pelumas komunikasi yang menghadirkan etika komunikasi berorientasi pada kehidupan batin karyawan, sehingga mampu mengurangi gesekan dalam interaksi kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan komunikasi internal di PT. EMPI, di mana pendekatan yang memperhatikan aspek psikologis karyawan akan mendukung terciptanya iklim komunikasi yang sehat, sehingga koordinasi vertikal, horizontal, maupun diagonal dapat berjalan lebih lancar.

Liu & Bu (2025) menjelaskan bahwa komunikasi lintas-departemen sangat penting untuk menjaga koordinasi internal yang lancar sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan dapat memastikan bahwa setiap bagian memiliki pemahaman yang selaras terhadap tujuan dan strategi yang diambil melalui pertukaran informasi yang terjaga antar unit kerja. Pengoperasian yang terjaga bergantung pada upaya untuk meningkatkan kepercayaan, mengatasi tantangan profesional, dan meningkatkan akses ke informasi. Kemungkinan miskomunikasi dan tumpang tindih pekerjaan dapat dikurangi. Minimalisir

misinformasi dapat memudahkan pencapaian tujuan bersama.

Octanisa, Sari & Ariani (2018) menjelaskan bahwa beragam kegiatan internal perusahaan, seperti program khusus, acara rekreasi, dan perayaan, sangat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan. Aktivitas ini tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga membuat orang merasa lebih dekat dengan perusahaan. Ikatan emosional yang lebih kuat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Puspahita et. Al (2024) menjelaskan bahwa *Human Relations* berfokus pada pentingnya keterbukaan komunikasi dan partisipasi karyawan untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun saran, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja harmonis. Dalam konteks PT. EMPI, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan melalui jalur komunikasi internal dua arah sangat penting untuk meningkatkan kolaborasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Selain memberikan arahan yang jelas dari pimpinan, tetapi juga membantu saling menghargai dan mengapresiasi kolaborasi kerja antardepartemen. Penanaman budaya SHARE dalam kegiatan *Training* SHARE ditinjau ulang dalam kegiatan *Coffee Morning* ini secara praktis Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa komunikasi horizontal tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang memperkuat koordinasi lintas fungsi, terutama ketika organisasi menghadapi tugas yang kompleks. Melalui komunikasi horizontal, setiap departemen dapat bekerja sama secara langsung, sehingga hambatan birokrasi berkurang dan produktivitas lebih terjamin.

Kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal horizontal ini memberikan ruang kepada karyawan untuk sama-sama menanamkan budaya SHARE secara praktis, berbagi pengalaman budaya SHARE, saling menghargai, dan saling berkolaborasi antar departemen. Kegiatan ini merupakan salah satu upaya perusahaan dalam bersinergi untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi Internal Diagonal

Komunikasi internal diagonal terjadi antara karyawan atau pimpinan di berbagai level tetapi tidak dalam garis hierarki langsung. Komunikasi diagonal memungkinkan orang-orang yang memiliki kebutuhan atau kepentingan untuk bekerja sama berinteraksi lebih langsung tanpa harus melalui jalur komunikasi vertikal penuh. Jalur komunikasi ini dapat mempercepat penyelesaian masalah dan meningkatkan pemahaman lintas fungsi organisasi.

Kegiatan *Lazy Night* lebih berfokus pada aspek hubungan antar manusia dengan menciptakan ikatan emosional di antara karyawan. Tujuan utama kegiatan ini bukan untuk menyampaikan aturan atau instruksi dari manajemen, melainkan

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai, berinteraksi, serta mempererat hubungan sosial. Melalui suasana tersebut, diharapkan tingkat kebosanan kerja dapat berkurang, ikatan tim semakin kuat, dan loyalitas emosional terhadap perusahaan meningkat. Winslow et al. (2019) menjelaskan bahwa interaksi informal antar rekan kerja mendorong rasa memiliki (*sense of belonging*), kesejahteraan, dan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Hubungan sosial dalam organisasi diperkuat oleh momen kebersamaan, yang mirip dengan ikatan emosional.

Kegiatan ini melibatkan karyawan dari berbagai divisi dan level jabatan untuk berinteraksi secara langsung dalam suasana egaliter, sehingga mengandung unsur komunikasi internal diagonal. Peserta bebas memilih tempat duduk, berpindah, maupun berbincang dengan siapa saja tanpa adanya pengelompokan berdasarkan jabatan. Hal ini mendorong komunikasi lintas struktur organisasi, memperluas jejaring sosial antar karyawan, serta membangun kerja sama yang lebih baik. Konsep *Lazy Night* dirancang santai namun tetap terstruktur, menghadirkan hiburan berupa musik langsung dan hidangan yang dipersiapkan perusahaan. Seluruh persiapan, mulai dari tema acara, hiburan, hingga menu makanan, dikoordinasikan oleh panitia dari Divisi *Human Capital* (HC). Keputusan tersebut dibuat melalui diskusi aktif dan masukan peserta dari acara sebelumnya agar kegiatan sesuai kebutuhan dan anggaran.

Kegiatan *Lazy Night* menunjukkan salah satu program *Human Relations* PT. EMPI yang mendukung manajemen stres karyawan dan dapat menjaga interaksi lintas departemen. Respon positif dari karyawan menunjukkan bahwa kegiatan ini berhasil menciptakan lingkungan yang santai yang memungkinkan karyawan bersosialisasi secara bebas. Peningkatan frekuensi pelaksanaan dari dua kali menjadi empat kali setahun menunjukkan antusiasme pekerja yang tinggi dan menunjukkan bahwa *Lazy Night* benar-benar berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Wijayanti et al. (2024) menjelaskan bahwa manajemen stres di dunia kerja dapat membantu produktivitas karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat membuat strategi untuk meminimalisir stres agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman untuk bekerja.

Secara keseluruhan, *Lazy Night* berfungsi sebagai strategi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, dengan menunjukkan bahwa komunikasi nonformal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Melalui interaksi lintas fungsi dan jabatan tanpa sekat hierarki, kegiatan ini mampu mengurangi hambatan psikologis, mempermudah pertukaran ide, serta memperkuat hubungan emosional antar karyawan, sehingga mendukung terciptanya komunikasi diagonal yang lebih optimal.

Kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal selanjutnya adalah acara kemerdekaan 17 Agustus. Perayaan Hari Kemerdekaan 17

Agustus bukan hanya menjadi cara untuk mengingat peristiwa bersejarah bagi negara, tetapi juga untuk membangun kolaborasi dan ikatan antar karyawan. Acara ini menciptakan suasana yang penuh semangat, kebanggaan, dan persatuan melalui berbagai perlombaan, seni, dan upacara bendera.

Perayaan Hari Kemerdekaan 17 Agustus di PT. EMPI merupakan contoh nyata bagaimana inisiatif karyawan dapat berkembang menjadi kegiatan rutin perusahaan berskala besar. Panitia gabungan yang terdiri dari karyawan dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen tetap bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan. Pengelolaan ini menjaga semangat partisipasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap acara. Wipulanusat et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja organisasi meningkat sebagai hasil langsung dari kolaborasi lintas-departemen. Peningkatan ini juga memiliki manfaat tidak langsung melalui penciptaan pengetahuan dan perolehan sumber daya. Kolaborasi dan komunikasi antar-departemen tidak hanya mempercepat alur kerja tetapi juga membuat organisasi lebih baik dengan mengumpulkan sumber daya dan pengetahuan dari berbagai bidang. Koordinasi ini menunjukkan bahwa setiap unit memiliki peran strategis dalam kontribusi performa keseluruhan melalui kolaborasi yang produktif dan terintegrasi. Komunikasi internal diagonal dapat menjembatani kolaborasi antar departemen guna mencapai tujuan bersama.

Kegiatan *Human Relations* selanjutnya adalah acara berbuka puasa bersama. Konsep dari acara ini tidak jauh berbeda dengan acara sebelumnya, yaitu untuk menjaga keharmonisan dan hubungan yang baik antar sesama. Kegiatan ini juga diikuti oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Kegiatan ini diadakan setiap tahun dengan mengundang tokoh agama terkemuka. Rangkaian acara berbuka puasa bersama ini juga mengandung ceramah atau tausiyah keagamaan dari ustadz terkemuka yang diundang khusus oleh perusahaan. Tausiyah ini dibuat untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang keagamaan mereka dan untuk memperkuat ikatan spiritual di lingkungan kerja. Seluruh karyawan makan buka puasa dengan menu yang telah disiapkan sebelumnya. Perusahaan memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk menikmati hidangan mereka di tempat kerja atau membawanya pulang sebagai bentuk kepedulian terhadap kenyamanan karyawan dan kebutuhan pribadi mereka.

Kegiatan yang mengandung unsur spiritual, seperti doa bersama, kegiatan keagamaan, atau refleksi moral, memberi ruang bagi karyawan untuk saling memahami, menghargai, dan membangun empati satu sama lain. Faktor tersebut didukung oleh penelitian Shohib & Hadi (2020) yang menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjaga keterikatan karyawan. Nilai rohani yang dimasukkan ke dalam praktik kerja membantu membangun hubungan emosional yang kuat antar karyawan.

Kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal diagonal

selanjutnya adalah kegiatan *Outing*. Konsep dari kegiatan ini sama dengan kegiatan *Lazy Night*, yakni untuk tujuan refreshing. *Outing* memfasilitasi komunikasi internal diagonal, yaitu interaksi antara karyawan dari tingkatan dan fungsi berbeda tanpa terikat sistem hierarki yang formal. Kegiatan *outing* ini pernah dilaksanakan di Pangandaran pada tahun 2023, diikuti oleh sekitar 200 orang karyawan dari tingkat staf ke atas. Namun, kegiatan ini belum menjadi kegiatan rutin karena biaya yang dikeluarkan cukup besar.

Situasi santai selama *outing* memungkinkan terciptanya hubungan personal yang lebih ringan dan terbuka. Karyawan yang selama ini hanya bertemu dalam konteks pekerjaan formal dapat saling mengenal karakter dan motivasi masing-masing secara lebih mendalam. Kondisi ini membantu membangun jaringan dukungan sosial informal yang mendukung kepercayaan, empati, serta kemudahan ketika berkolaborasi dalam pekerjaan.

Kegiatan ini memberikan karyawan dari berbagai tingkatan dan fungsi dapat berkomunikasi secara langsung, bertukar ide, dan membangun hubungan pribadi tanpa hambatan struktural melalui interaksi yang santai. PT. EMPI menunjukkan komitmen untuk menciptakan ruang komunikasi yang lebih. Program seperti ini menunjukkan bagaimana komunikasi diagonal dapat memperkuat jejaring sosial internal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kerja sama dan kerja sama lintas unit di tempat kerja.

Sukartaatmadja et al. (2020) menjelaskan bahwa kegiatan *outing* yang dirancang secara terstruktur berhasil meningkatkan sinergi kerja di antara karyawan. *Outing* memiliki nilai strategis karena meningkatkan koordinasi lintas departemen dan kolaborasi. Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk saling memahami kekuatan dan kelemahan satu sama lain dan belajar bekerja sama dari pengalaman bersama dalam lingkungan informal dan nonformal seperti *outing*.

Kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal diagonal selanjutnya adalah acara akhir tahun. PT. EMPI melaksanakan acara akhir tahun ini sebagai acara penutup tahun yang meriah. Acara ini merupakan salah satu upaya PT. EMPI dalam menghargai dan mengapresiasi kinerja dan dedikasi seluruh karyawan selama satu tahun penuh. Acara ini memiliki konsep yang tidak jauh berbeda dengan acara-acara *Human Relations* yang diuraikan sebelumnya, perbedaannya acara ini dilaksanakan di akhir tahun dan dimeriahkan dengan hiburan musik dengan suasana santai dan menyenangkan.

Kegiatan ini memiliki konsep yang mirip dengan perayaan Hari Kemerdekaan 17 Agustus, yang mengutamakan persaudaraan dan kemeriahan. Namun, tujuan kegiatan ini adalah untuk mengumpulkan orang untuk merayakan pergantian tahun dengan memberikan pengalaman yang positif bagi seluruh karyawan. Nuansa perayaan dikombinasikan dengan suasana yang hangat, santai, dan

meriah. Kegiatan seperti ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai dan menikmati interaksi lintas fungsi, tetapi juga membangun hubungan sosial dan menumbuhkan semangat kerja sama terhadap perusahaan. Acara hiburan menjadi semakin strategis dalam lingkungan perusahaan yang semakin menuntut koneksi emosional dan ikatan internal.

Berdasarkan uraian di atas, PT. EMPI menggunakan konsep komunikasi internal diagonal dalam melaksanakan kegiatan *Human Relations*. Kelima kegiatan *Human Relations* di atas dapat berjalan karena adanya koordinasi antar tim. Koordinasi antar tim tersebut merupakan keterpaduan antara berbagai bagian organisasi selain menunjukkan adanya alur informasi yang lintas jenjang dan divisi. Koordinasi dalam kegiatan-kegiatan *Human Relations* tersebut merupakan contoh nyata dari penerapan komunikasi internal diagonal, yang memungkinkan pencapaian tujuan bersama.

Pusphita et. al (2024) menjelaskan bahwa harmonisasi hubungan internal dapat terwujud ketika komunikasi dijalankan secara terbuka, empatik, serta diiringi dengan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan Hal ini dapat dihubungkan dengan keberlanjutan kegiatan human relations di PT. EMPI. Evaluasi komunikasi internal sangat penting untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan manajemen terserap dengan baik oleh karyawan dan mendukung produktivitas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kegiatan *Human Relations* dapat menjaga hubungan yang sehat, harmonis, dan koordinatif antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat terbangun suasana kerja yang saling menghargai, meningkatkan rasa kebersamaan, dan meminimalisir tingkat stres karyawan dalam pekerjaan.

Pertama, Komunikasi internal vertikal PT. EMPI menunjukkan penerapan elemen komunikasi internal vertikal atas ke bawah (*downward*) dan bawah ke atas (*upward*) dalam penyampaian kebijakan, instruksi, maupun feedback. Penerapan elemen ini tidak luput dari upaya PT. EMPI untuk menyelaraskan tujuan, strategi, dan pemahaman bersama melalui kegiatan *Human Relations* yang diselenggarakan, dengan penanaman nilai budaya SHARE yang dimiliki perusahaan.

Kedua, PT. EMPI menunjukkan penerapan elemen komunikasi internal horizontal dalam kegiatan *Human Relations* yang berkonsep bertukar pengalaman mengenai implementasi nilai budaya SHARE. Elemen ini menunjukkan perannya dalam menjaga kerukunan, keharmonisan, serta kolaborasi antar departemen dalam menyelenggarakan kegiatan *Human Relations* tersebut.

Ketiga, PT. EMPI menunjukkan penerapan elemen komunikasi internal

diagonal dalam kegiatan *Human Relations* yang dilaksanakan. Elemen komunikasi internal diagonal ini berperan aktif dalam menjaga alur komunikasi antar departemen dalam tingkat hierarki yang berbeda. Elemen ini membantu keberhasilan PT. EMPI dalam merancang, mempersiapkan, dan menjalankan kegiatan *Human Relations* dengan kolaborasi panitia gabungan yang baik. PT. EMPI mengimplementasikan konsep komunikasi internal dalam kegiatan *Human Relations* yang dilaksanakan. PT. EMPI menunjukkan implementasi komunikasi internal membantu berjalannya kegiatan *Human Relations*. Implementasi komunikasi internal ini juga mendukung pemahaman bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, PT. EMPI mengimplementasikan konsep komunikasi internal dalam kegiatan *Human Relations* melalui berbagai bentuk dan format, yang tetap sejalan dengan nilai serta tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kegiatan *Human Relations* PT. EMPI melalui komunikasi internal, peneliti menyusun beberapa rekomendasi sebagai masukan. Secara akademis, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas pembahasan dengan mengintegrasikan faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, nilai perusahaan, dan strategi manajemen konflik. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan dengan skala dan sektor industri yang berbeda agar variasi pola komunikasi internal dapat teridentifikasi dari perspektif yang lebih luas.

Secara praktis, PT. EMPI dinilai telah melaksanakan komunikasi internal dengan baik. Namun, perusahaan dapat mempertimbangkan penyediaan wadah feedback terintegrasi berupa kanal digital khusus untuk menampung masukan karyawan secara berkala. Selain itu, pemberian penghargaan seperti "*Internal Ambassador*" kepada karyawan yang aktif menjaga kelancaran komunikasi lintas jalur juga dapat menjadi upaya untuk meningkatkan partisipasi serta memotivasi karyawan lain dalam mendukung komunikasi internal yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. A., & Aldogiher, A. S. (2025). Developing effective strategic communication for sustainable strategic implementation performance. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 3744-3750.
- Baihaqi, R., & Fitrianingrum, A. (2025). Transformational leadership, internal communication, and job satisfaction as determining factors of Bank Indonesia employee performance. 22(2).
- Candra. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan perusahaan di era globalisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan*

- Manajemen*, 2(4), 147-157.
- Effendy, O. U. (2009). *Human relations dan public relations*. Mandar Maju.
- Gandariani, T. (2023). Pendekatan komunikasi internal dan eksternal public relations: Analisis strategis dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 7(2), 91-100.
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2025). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di Indonesia. *Journal of Islamic Economics*, 7(1).
- Joesyiana, K., Riandi, R., & Basriani, A. (2023). Pengaruh insentif dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan divisi marketing PT Suka Fajar di Pekanbaru. *Tax and Business Journal*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Liu, Y., & Bu, M. (2025). Interdepartmental communication research: A case study of the finance department. *Academic Journal of Management and Social Sciences*.
- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh sistem komunikasi internal terhadap koordinasi kerja tim di lingkup perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen*, 2(3).
- Muspawi, M., Melati, D. P., & Kinanthi, A. C. (2024). Memahami aliran informasi dalam organisasi. 5(1).
- Pusphita, M., Suherdiana, D., & Cholidah, L. I. (2024). Penerapan human relations PT Manajemen Qolbu Questrian dalam membina hubungan kerja yang harmonis. *REPUTATION: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, 8(2).
- Rorensia, J., Sholihah, I. N., Eritawana, & Jesia. (2025). Pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi pada CV Duta Bintang Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 135-150.
- Sari, P. D. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam mendukung kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6).
- Sukartaatmadja, I., Muktiadji, N., & Effendy, M. (2020). PKM kegiatan outbound dan team building bagi karyawan BPR Mandiri.
- Urbancova, H., Vrabcová, P., Pacáková, Z., & Janků, Š. (2023). Top-down internal communication and its importance for the sustainability of agricultural organizations from the perspective of Tomas Bata's management philosophy. *PLoS ONE*, 18(9).
- Winslow, C. J., Sabat, I. E., Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Miller, S. J. (2019). Development of a measure of informal workplace social interactions. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Wipulanusat, W., Sunkpho, J., & Stewart, R. A. (2021). Effect of cross-departmental collaboration on performance: Evidence from the Federal Highway Administration. *Sustainability*, 13(11).