COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024
e-ISSN : 2597-5234

STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK ENVIRONMENT AND INTERNAL COMMUNICATION: AN ANALYSIS AT BNI SINGARAJA

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL: ANALISIS PADA BNI SINGARAJA

I Gusti Ayu Linggayanti[1], Putu Indah Rahmawati[2], Komang Krisna Heryanda[3]
Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha[1,2,3]
ayu.linggayanti@student.undiksha.ac.id[1]

ABSTRACT

Employee performance is influenced by various factors, including the work environment and internal communication. BNI Singaraja, as one of the BNI branches, requires strategies to improve its employees' performance to achieve optimal company goals. This study aims to analyze the influence of the work environment and internal communication on employee performance at BNI Singaraja. This research uses a quantitative method with a survey approach. Primary data were collected through questionnaires distributed to all internal employees of BNI Singaraja, totaling 159 individuals. Purposive sampling technique was used to determine the sample, focusing on permanent employees. Based on the Slovin formula, the sample size was 61 respondents. The research instruments were tested for validity and reliability and analyzed using descriptive analysis and simple linear regression. The variables used in this study include the work environment and internal communication as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The results show that internal communication and the work environment significantly affect employee performance. Simple linear regression analysis shows a regression coefficient of 0.750 for internal communication and 0.398 for the work environment, with significance values below 0.05. The R-squared (R^2) value of 0.909 indicates that 90.9% of the variation in employee performance can be explained by the variables of internal communication and the work environment. The remaining 9.1% is influenced by other factors not examined in this study. Validity tests show that all question items are valid, with computed r values greater than table r (0.212). Reliability tests show Cronbach's alpha values of 0.886 for internal communication and 0.849 for employee performance, indicating that the research instruments are reliable. From the research results, it can be concluded that enhancing internal communication and a conducive work environment significantly improves employee performance. Weekly meetings as part of internal communication strategies have proven effective in improving employee performance at BNI Singaraja. Therefore, companies are advised to continuously improve their internal communication strategies and work environment to achieve optimal performance.
***Keywords**: Employee Performance, Work Environment, Internal Communication, BNI Singaraja.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan komunikasi internal. BNI Singaraja sebagai salah satu cabang Bank BNI memerlukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di BNI Singaraja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan internal BNI Singaraja, yang berjumlah 159 orang. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan sampel, dengan fokus pada pegawai tetap. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 responden. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja dan komunikasi internal sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,750 untuk komunikasi internal dan 0,398 untuk lingkungan kerja, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Nilai *R-squared* (R^2) sebesar 0,909 menunjukkan bahwa 90,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan lingkungan kerja. Sisa 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, dengan nilai rhitung lebih

besar dari rtabel (0,212). Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,886 untuk komunikasi internal dan 0,849 untuk kinerja karyawan, yang berarti instrumen penelitian reliabel. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi internal dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Weekly meeting* sebagai bagian dari strategi komunikasi internal terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di BNI Singaraja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki strategi komunikasi internal dan lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang optimal.
Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, BNI Singaraja.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil pencapaian individu terkait penyelesaian tugas yang berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, serta komitmen waktu. Kinerja adalah manifestasi dari perilaku anggota organisasi, yang tujuannya adalah mencapai perubahan perilaku yang lebih baik. Evaluasi kinerja organisasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, salah satunya adalah penilaian kinerja seperti yang diuraikan oleh Hasibuan (2014). Menurut Moeheriono (2014), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, terkait dengan pencapaian tugasnya secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan komunikasi internal, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini diharapkan dapat memaksimalkan potensi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sangat penting karena mereka terlibat dalam seluruh tingkatan perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. SDM adalah partisipan utama dalam setiap aktivitas perusahaan.

Perkembangan teknologi yang pesat telah mengubah banyak aspek dalam dunia kerja. Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini beralih ke sistem komputerisasi dan internet. Teknologi informasi yang terus berkembang membuat dunia menjadi lebih sempit tanpa batas. Teknologi informasi, yang mencakup teknologi komputer dan komunikasi, memberikan nilai tambah yang besar bagi organisasi. Implementasi teknologi ini sangat penting dalam memantau kinerja perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi informasi memungkinkan perusahaan untuk mengurangi risiko dan biaya, sehingga sangat sesuai untuk memantau dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian pesan antara anggota organisasi yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Proses komunikasi ini bisa berupa komunikasi interpersonal atau komunikasi kelompok. Menurut Romli (2011), komunikasi internal adalah pertukaran ide antara manajer dan karyawan dalam sebuah organisasi, baik secara horizontal maupun vertikal, yang bertujuan untuk memastikan pekerjaan berlangsung dengan baik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kinerja mereka akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Komunikasi internal yang efektif membutuhkan partisipasi dari bawahan kepada atasan untuk menyampaikan ide, kendala, dan

pendapat. Proses komunikasi yang baik ini akan membentuk budaya organisasi yang positif, di mana setiap anggota organisasi memahami target dan kinerja yang diharapkan.

Dharmmesta (1999) menyebutkan beberapa langkah praktis dalam memulai usaha yang perlu dilakukan, seperti menemukan niat dan motivasi, mengembangkan ide usaha, menentukan segmen pelanggan, dan memilih strategi pemasaran. Dalam hal ini, pengusaha tidak perlu menunggu waktu yang tepat untuk memulai usaha, melainkan harus melakukannya secara konsisten dan berani mengambil risiko jika terjadi kegagalan. Fokus dan penggunaan teknologi dapat mempercepat pengembangan usaha dan mencapai target yang ditentukan, terutama di masa pandemi. Hardilawati (2020) menekankan pentingnya strategi untuk mengembangkan usaha agar tetap bertahan dan dapat menyesuaikan diri terhadap kondisi yang terjadi. Ada banyak peluang usaha yang dapat dipilih, baik berskala besar maupun kecil, sesuai dengan modal yang dimiliki dan kondisi sekitar. Pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM) juga dapat beralih ke bisnis online yang semakin diminati dan menguntungkan.

Strategi pemasaran digital menjadi kunci dalam mengembangkan bisnis, terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil. Promosi melalui digital marketing lebih efektif dibandingkan cara konvensional. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengembangan usaha yang berkelanjutan dapat dituangkan dalam pembelajaran di area akademik, sehingga sektor akademik memiliki teori yang dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan bisnis di masa-masa sulit. Selain itu, peninjauan kesiapan masyarakat dalam membangun mental dan jiwa wirausaha melalui pendekatan komponen psikologi kapital juga penting. Masyarakat harus memiliki mental dan psikologis yang siap untuk menjadi wirausaha sebagai upaya bangkit dari keterpurukan.

Seperti halnya wirausaha pada umumnya, jiwa wirausaha harus dimiliki oleh setiap pelaku bisnis, termasuk pihak bank yang merupakan pemutar roda perekonomian. BNI Singaraja, sebagai salah satu cabang Bank BNI di Bali, memanfaatkan sistem informasi elektronik untuk mengukur hasil kinerja atau *Key Performance Indicator* (KPI). Pencapaian KPI harus dikomunikasikan dengan baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kualitas kinerja BNI Singaraja dijabarkan melalui beberapa indikator, seperti rendahnya tingkat kredit macet, peningkatan pangsa pasar, dan tingginya pencapaian *Fee Based Income* (FBI) dari tahun ke tahun.

Dari pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BNI Singaraja, dengan fokus khusus pada pengaruh komunikasi internal dalam bentuk pertemuan mingguan terhadap kinerja bank tersebut. Komunikasi internal yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami strategi peningkatan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan komunikasi internal, khususnya pada BNI Singaraja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlandaskan pada teori Digital Marketing sebagai teori utama. Teori ini relevan karena menjelaskan pentingnya pemasaran dan komunikasi dalam proses pemasaran.

Pemasaran merupakan proses sosial dan manajerial yang melibatkan pertukaran produk dan nilai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu atau kelompok. Individu atau kelompok dapat memuaskan kebutuhannya dengan produk, yang secara luas didefinisikan sebagai sesuatu yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan (Kurriwati, 2019).

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi juga mencakup keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal BNI Singaraja, yang berjumlah 159 orang.

Sampel

Sugiyono (2018) juga menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini didukung oleh Ritchie (2013), Anjarsari dan Waluyo (2017), serta Ayuningtias dan Waluyo (2017). Pada tahap pertama, peneliti menggunakan *purposive sampling* untuk memilih bagian dari populasi yang memenuhi kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah status karyawan BNI yang terdiri dari tiga kategori: pegawai tetap, TAD (Tenaga Alih Daya), dan Pegawai Bina BNI. Fokus penelitian ini adalah pada pegawai tetap, yang menjadi target utama dalam pengambilan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana peneliti memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dan menggunakan skala Likert. Menurut Siregar (2016), skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Fenomena ini telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian.

Instrumen Penelitian

Suatu instrumen pengukuran dianggap efektif dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat jika memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh para ahli, yakni validitas dan reliabilitas. Untuk memastikan kualitas instrumen tersebut, digunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup ini berisi sejumlah pernyataan dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, dua teknik analisis data digunakan, yaitu analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kinerja BNI Cabang Singaraja berdasarkan pencapaian *Key*

Performance Indicator (KPI) dengan mencari nilai minimum, maksimum, dan rata-rata kinerja BNI Cabang Singaraja berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden.

Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja BNI Cabang Singaraja. Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini membutuhkan 61 responden sebagai sampel minimal. Oleh karena itu, 61 kuesioner dibagikan kepada pegawai BNI Cabang Singaraja. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi baik dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Kajian mengenai data diri responden yang menjadi bagian pada penelitian ini yaitu dari usia, pendidikan dan masa kerja reponden

Tabel 1. Deskripsi Data Diri Responden

Karakteristik	Rentang	Jumlah	%
Usia	20 s/d 30	8	13,1
	30 s/d 40	24	39,3
	41 s/d 50	25	41
	> 50	4	6,6
Pendidikan	SMA	0	0
	Diploma	6	9,8
	Strata 1	47	77
	Strata 2	8	13,1
Masa Kerja	1 s/d 2 th	1	1,6
	3 s/d 4 th	11	18
	5 s/d 6 th	14	23
	> 6 tahun	35	57,4

Analisis data diri responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 30 hingga 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (39,3%). Dari segi pendidikan, sebagian besar responden bergelar Sarjana/Strata 1, yaitu 47 orang (77,0%). Terakhir, dalam hal masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, yaitu 35 orang (57,4%).

Uji Validitas

Pengujian validitas dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan dibandingkan dengan rtabel pada (df) = n-2 atau (df) = 61-2 = 59 dan alfa 0,05 yang menemukan nilai rtabel = 0,212 maka dari masing-masing variabel yang diuji menunjukkan nilai uji validitas sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Var	Butir	rhitung	rtabel	Ket
X	Ko1	0,754	0,212	Valid
	Ko2	0,780	0,212	Valid
	Ko3	0,793	0,212	Valid
	Ko4	0,624	0,212	Valid
	Ko5	0,354	0,212	Valid
	Ko6	0,559	0,212	Valid
	Ko7	0,571	0,212	Valid
	Ko8	0,658	0,212	Valid
	Ko9	0,705	0,212	Valid
	Ko10	0,396	0,212	Valid
Y	Ki1	0,389	0,212	Valid
	Ki2	0,540	0,212	Valid
	Ki3	0,557	0,212	Valid
	Ki4	0,712	0,212	Valid
	Ki5	0,588	0,212	Valid
	Ki6	0,599	0,212	Valid
	Ki7	0,714	0,212	Valid
	Ki8	0,599	0,212	Valid
	Ki9	0,409	0,212	Valid

Keterangan:
X = Komunikasi Internal
Y = Kinerja

Berdasarkan tabel uji validitas variabel penelitian diatas, dapat diketahui bahwa sepuluh pertanyaan yang digunakan untuk mewakili variabel komunikasi internal dan sembilan pertanyaan yang digunakan untuk mewakili variabel kinerja, secara keseluruhan memperoleh nilai rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel, sehingga sembilan belas butir

pertanyaan yang digunakan dapat dinyatakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas, nilai *Cronbach's alpha* digunakan dengan batas minimal yang ditetapkan yaitu 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Var	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	X	0,886	Reliabel
2	Y	0,849	Reliabel

Keterangan:
X = Komunikasi Internal
Y = Kinerja

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variabel penelitian, seluruh variabel yang digunakan, baik variabel komunikasi internal maupun kinerja, menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari batas minimal yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Statistik Deskriptif

Untuk memahami variabel kinerja BNI Cabang Singaraja, penelitian ini menggunakan tabel statistik deskriptif yang membandingkan kisaran teoritis dengan kisaran aktual.

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Ket	Kinerja	
	Teoritis	Aktual
Min	10	10
Max	50	44
Mean	30	26,68

Berdasarkan tabel tersebut, kuesioner yang dirancang dengan skala Likert menunjukkan bahwa kisaran teoritis variabel kinerja BNI Cabang Singaraja, yang diwakili oleh 10 pertanyaan, memiliki nilai terendah 10, nilai tertinggi 50, dan nilai netral 30. Sementara itu, kisaran nilai aktual yang diperoleh dari jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) kinerja pegawai lebih rendah daripada nilai rata-rata (*mean*) teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BNI Cabang Singaraja masih di bawah harapan perusahaan dan membutuhkan peningkatan.

Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan beberapa temuan penting sebagai berikut.

Tabel 5. Persamaan Regresi Linier Sederhana

No.	Model	Nilai Koefisien
1	Konstanta	4,062
2	Ko (Komunikasi Internal)	0,750

Nilai konstanta sebesar 4,062 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi internal tidak ada, kinerja BNI Cabang Singaraja secara teoritis akan berada pada tingkat positif sebesar 4,062.

Nilai koefisien komunikasi internal sebesar 0,750 dengan tanda positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel komunikasi internal akan meningkatkan kinerja BNI Cabang Singaraja sebesar 0,750.

Koefisien Determinasi

Hubungan antara variabel kompetensi SDM dan kinerja BNI Cabang Singaraja diukur dan ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Uji Determinasi

No.	Nilai	R^2x100	Keterangan
1	0,909	90,9%	Sangat Tinggi

Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,909 (R^2 = 0,909 x 100%). Hal ini berarti 90,9% variasi kinerja BNI Cabang Singaraja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi SDM. Sisanya, 9,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji Parsial atau Uji t

Pengujian statistik terhadap variabel independen dilakukan dengan menggunakan uji t hitung. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus n-k, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini, df = 61-1 = 60. Nilai t tabel untuk df 60 dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,684.

Kriteria penerimaan hipotesis adalah jika thitung > t tabel dan nilai sig. < 0,05.

Tabel 7. Uji t

Variabel	Perbandingan **t**hitung > **t**tabel	Hipotesis Penelitian
Komunikasi Internal	16,794 > 2,684	Diterima

Berdasarkan tabel uji parsial, nilai thitung untuk variabel komunikasi internal adalah 16,794, yang lebih besar dari t tabel (16,794 > 2,684). Nilai signifikansi (sig.) untuk variabel ini juga lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja BNI Cabang Singaraja.

Selama 3 tahun terakhir, kinerja BNI Cabang Singaraja tergolong sedang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kondisi ekonomi yang belum stabil dan kurangnya komunikasi internal yang efektif. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal melalui *weekly meeting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BNI Cabang Singaraja. *Weekly meeting* dapat meningkatkan arus informasi, efisiensi, dan moral karyawan, sehingga membantu BNI Cabang Singaraja mencapai target-target kinerjanya.

Weekly meeting menyediakan platform terstruktur untuk pertukaran informasi, pembaruan proyek, dan pemecahan masalah secara rutin di antara tim. Hal ini mempermudah pegawai dalam mencapai target kerja dan memastikan bahwa semua tim bekerja pada lintasan yang sama. Selain itu, *weekly meeting* menciptakan kesempatan untuk meningkatkan komunikasi antar departemen, menyelaraskan tujuan, mengatasi hambatan, dan memastikan bahwa seluruh tim memiliki pemahaman yang seragam terkait dengan arah dan prioritas perusahaan.

Manfaat *weekly meeting* tidak hanya sebatas meningkatkan kinerja, tetapi juga membangun budaya kerja yang transparan dan inklusif, meningkatkan kepercayaan di antara karyawan, merangsang inovasi, dan memotivasi mereka untuk mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, *weekly meeting* tidak hanya meningkatkan arus informasi dan efisiensi, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dalam konteks dinamika perbankan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Meningkatkan komunikasi internal melalui *weekly meeting* adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja BNI Cabang Singaraja. Hal ini dapat membantu BNI Cabang Singaraja mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saingnya di industri perbankan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Meskipun kinerja pegawai BNI Cabang Singaraja masih tergolong

sedang, terdapat potensi untuk peningkatan di tengah kondisi ekonomi yang belum stabil. Tantangan ini dapat diatasi dengan strategi yang tepat, salah satunya dengan meningkatkan komunikasi internal.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal melalui *weekly meeting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BNI Cabang Singaraja. Hal ini berarti semakin baik dan efektif komunikasi internal, semakin tinggi pula pencapaian kinerja.
3. Terdapat kesesuaian antara perolehan kinerja BNI Cabang Singaraja yang sedang dengan hasil survei tentang komunikasi internal. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap komunikasi internal dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.

[2] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

[3] Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo.

[4] Dharmmesta, B. S. (1999). Loyalitas pelanggan: Sebuah kajian konseptual sebagai panduan bagi peneliti. *Jurnal ekonomi dan bisnis Indonesia*, *14(3)*.

[5] Laura Hardilawati, W. (2020). Strategi bertahan UMKM di tengah pandemi Covid-19. *Jurnal akuntansi dan ekonomika*, *10(1), 89-98*.

[6] Kurriwati, N. (2019). Harga dan kualitas terhadap keputusan pembelian. *Eco-Entrepreneur, 5(2), 67-79*.

[7] Ritchie dan Lewis. 2013. *What is qualitative research?*. Diterima dari http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/method-quality/general-methodology/datacollection-methodology/what-is-qualitative-research-/index.html. Diakses pada tanggal 5 Januari 2024

[8] Gesti Nopelia Anjarsari, Handoyo Djoko Waluyo. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Merek dan Harga Tiket Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa PO Ramayana Magelang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 3*.

[9] Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[10] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.