

Transformasi Komunikasi Internal sebagai Strategi Proaktif dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Karyawan UMKM Kota Makassar

Asnawati Nahwi

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Andi Batary Citta

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Asnawatinahwi89@gmail.com

Abstrak:

Transformasi komunikasi internal menjadi salah satu strategi penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern, khususnya di sektor UMKM yang memiliki karakteristik informal dan keterbatasan sumber daya. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan UMKM untuk meningkatkan komunikasi internal sebagai langkah proaktif dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana transformasi komunikasi internal dapat diterapkan di UMKM Kota Makassar, serta dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada tiga UMKM di Kota Makassar. Informan penelitian terdiri dari 10-15 karyawan dari berbagai jabatan, mulai dari staf operasional hingga manajerial, yang diwawancarai mendalam untuk mendapatkan pemahaman komprehensif mengenai pola komunikasi internal di organisasi mereka. Teknik pengumpulan data juga mencakup observasi langsung terhadap pola komunikasi di tempat kerja dan analisis dokumen internal seperti panduan komunikasi dan rekaman percakapan digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi komunikasi internal yang mencakup transparansi, komunikasi dua arah, dan adopsi teknologi digital mampu meningkatkan rasa keterlibatan, motivasi, dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa didukung secara psikologis menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan hubungan interpersonal yang lebih harmonis. Implikasi penelitian ini memberikan panduan praktis bagi UMKM untuk mengadopsi strategi komunikasi internal yang lebih terstruktur, sekaligus menyoroti pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Dengan transformasi ini, UMKM tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata kunci: Komunikasi Internal, Kesejahteraan Psikologis, UMKM, Kota Makassar



ARTICLE INFO

Submit	05-01-2025	Review	15-01-2025
Accepted	15-01-2025	Published	20-01-2025

A. Pendahuluan

Dalam konteks perkembangan organisasi, komunikasi internal berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Komunikasi internal merupakan elemen fundamental dalam mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan di suatu organisasi. Dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), komunikasi internal sering kali menjadi tantangan karena struktur organisasi yang cenderung informal dan sumber daya yang terbatas. Meskipun demikian, komunikasi yang efektif memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, terutama di tengah dinamika kerja yang semakin kompleks di era digital. Komunikasi internal yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan. Menurut Sandi, peningkatan komunikasi internal dapat berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang berdampak pada semangat kerja mereka (Sandi, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan komunikasi yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis (Mahendika & Sijabat, 2023; , Gayatri, 2023). Dalam konteks UMKM, di mana sumber daya sering kali terbatas, pendekatan yang lebih terstruktur terhadap komunikasi internal dapat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

Lebih lanjut, transformasi komunikasi internal juga dapat dilihat sebagai respons terhadap tantangan yang dihadapi oleh UMKM, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19. Penelitian oleh Mahrani dan Prisanto menunjukkan bahwa praktik komunikasi yang baik selama masa sulit dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menjaga operasional perusahaan tetap berjalan (Mahrani & Prisanto, 2022). Dengan menerapkan strategi komunikasi yang lebih baik, UMKM di Makassar dapat membangun ketahanan organisasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi internal, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti dukungan sosial dan kepemimpinan yang transformasional. Afiatin, dkk (2019) menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk tidak hanya fokus pada komunikasi, tetapi juga pada pengembangan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.



Strategi komunikasi yang efektif melibatkan transparansi dalam penyampaian informasi, penggunaan platform digital untuk memfasilitasi komunikasi jarak jauh, serta pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, pendekatan komunikasi yang inklusif dapat memperkuat rasa memiliki di antara karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Transformasi komunikasi internal di kalangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar menjadi suatu strategi proaktif yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana perubahan dalam cara komunikasi di dalam organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja mereka. Di Kota Makassar, UMKM memainkan peran krusial dalam menyediakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, banyak UMKM menghadapi kendala dalam mengelola komunikasi internal karena keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi. Transformasi komunikasi internal tidak hanya melibatkan penggunaan teknologi digital, tetapi juga perubahan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, empati, dan kolaborasi. Langkah ini menjadi semakin relevan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing UMKM di pasar yang terus berkembang.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pentingnya komunikasi internal dalam organisasi besar dan multinasional, namun studi yang secara spesifik mengkaji transformasi komunikasi internal pada UMKM. Dalam konteks penelitian mengenai transformasi komunikasi internal sebagai strategi proaktif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan UMKM di Kota Makassar, terdapat gap yang signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian yang ada lebih fokus pada aspek teknis dan manajerial dalam pengelolaan UMKM, seperti penerapan teknologi digital dan pengendalian internal (Yanti, 2024; , Putra & Kurniawati, 2023). Namun, belum banyak yang mengeksplorasi secara mendalam bagaimana transformasi komunikasi internal dapat berfungsi sebagai jembatan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, khususnya dalam konteks UMKM yang sering kali dihadapkan pada tantangan sumber daya dan manajemen yang terbatas. Urgensi penelitian ini terletak pada peran UMKM sebagai tulang punggung perekonomian lokal di Kota Makassar. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi, transformasi komunikasi internal menjadi kunci untuk membangun organisasi yang tangguh dan inovatif. elain itu, dengan meningkatnya kebutuhan akan adaptasi dalam era digital, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan strategi komunikasi yang lebih efektif bagi UMKM, yang dapat membantu mereka bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat ("Penguatan Kapasitas bagi UMKM di Rukun Warga 07, Kelurahan Ciateul, Kecamatan Regol, Kota Bandung", 2023; , Prakoso et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan

untuk akademisi, tetapi juga bagi praktisi UMKM yang ingin meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali bagaimana transformasi komunikasi internal diterapkan pada UMKM di Kota Makassar dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara mendalam dalam konteks yang spesifik. Tiga UMKM di Kota Makassar dipilih sebagai subjek penelitian dengan kriteria tertentu, yaitu memiliki struktur komunikasi internal yang aktif, telah beroperasi minimal lima tahun, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Informan terdiri dari 10 individu dengan berbagai tingkat jabatan, yaitu staf operasional, manajerial, staf admin untuk mendapatkan sudut pandang yang beragam tentang komunikasi internal dalam organisasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan setiap informan untuk menggali pengalaman mereka terkait pola komunikasi internal, hambatan yang dihadapi, dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Pertanyaan dirancang untuk menjawab tujuan penelitian, seperti memahami sejauh mana keterbukaan komunikasi berkontribusi pada rasa nyaman karyawan. Observasi langsung dilakukan untuk memantau pola komunikasi sehari-hari dalam lingkungan kerja, baik formal seperti rapat maupun informal seperti interaksi spontan. Selain itu, dokumen-dokumen organisasi, seperti panduan komunikasi dan arsip pesan elektronik, juga dianalisis untuk memberikan perspektif tambahan.

Tabel Informan Penelitian

No	Inisial	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	UMKM
1.	AN	Staf Operasional	Laki-Laki	23	2	A
2.	SY	Supervisor	Laki-Laki	38	6	A
3.	B	Staf Keuangan	Perempuan	32	5	B
4.	HI	Staf Pemasaran	Perempuan	24	2	B
5.	IN	Staf Operasional	Laki-Laki	30	5	B
6.	AS	Manajer	Laki-Laki	42	9	A
7.	KM	Staf Administrasi	Perempuan	28	4	C
8.	S	Staf Keuangan	Perempuan	31	4	C
9.	RZ	Staf Produksi	Laki-Laki	36	7	B
10.	TI	Staf Produksi	Perempuan	26	4	C

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses ini dimulai dengan transkripsi wawancara dan hasil observasi, yang kemudian dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama. Tema-tema tersebut meliputi pola komunikasi internal, hambatan komunikasi, serta kaitannya dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Penyusunan tema dilakukan secara sistematis untuk menggambarkan hubungan antara transformasi komunikasi internal dan dampaknya terhadap karyawan. Selanjutnya, triangulasi data dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan. Penelitian ini penting karena memberikan wawasan yang berharga bagi UMKM di Kota Makassar dalam meningkatkan komunikasi internal mereka. Dengan memahami elemen-elemen komunikasi yang efektif, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan adaptif terhadap perubahan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi panduan praktis bagi manajemen UMKM dalam mengatasi tantangan komunikasi, khususnya dalam mendorong kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan untuk pengembangan UMKM di masa depan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Komunikasi Internal di UMKM Kota Makassar

Komunikasi internal di UMKM Kota Makassar mencerminkan karakteristik unik yang sesuai dengan struktur organisasi mereka yang sederhana dan informal. Sebagian besar UMKM di kota ini beroperasi dengan jumlah karyawan yang relatif kecil, yang memungkinkan interaksi langsung antara manajemen dan karyawan. Komunikasi internal di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Makassar memainkan peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks ini, komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres di tempat kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan Gaus (2017). Namun, banyak UMKM di Makassar masih menghadapi tantangan dalam menerapkan praktik komunikasi internal yang baik, terutama dalam hal keterbukaan dan transparansi informasi. Bentuk komunikasi ini dipandang efektif dalam konteks yang membutuhkan keputusan cepat, tetapi sering kali kurang memberikan ruang untuk struktur yang jelas dalam penyampaian informasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa UMKM di Kota Makassar mengadaptasi grup WhatsApp sebagai alat komunikasi utama untuk menyampaikan pengumuman, pembagian tugas, dan jadwal kerja. Media ini dinilai praktis dan efisien dalam menyampaikan informasi dengan cepat, terutama untuk organisasi yang memiliki sumber daya terbatas. Namun,

penggunaan komunikasi satu arah, seperti hanya menyampaikan instruksi tanpa memberikan ruang untuk umpan balik, dan hal ini masih menjadi kendala di beberapa UMKM. Hal ini sering kali membuat karyawan merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau tidak memiliki kesempatan untuk mengungkapkan masalah mereka. Selain itu, komunikasi internal di UMKM sering kali tidak terdokumentasi dengan baik. Kebiasaan menyampaikan informasi secara verbal atau melalui pesan singkat dapat menyebabkan ketidakjelasan atau bahkan kehilangan informasi penting (Sukarnasih, 2024). Hambatan ini menjadi lebih terasa ketika UMKM mulai berkembang, sehingga koordinasi yang lebih terstruktur dan sistematis menjadi kebutuhan mendesak. Ketiadaan mekanisme formal dalam komunikasi juga dapat memengaruhi hubungan antarindividu dalam organisasi, terutama jika terjadi miskomunikasi yang berulang.

Namun, beberapa UMKM di Kota Makassar telah mulai beradaptasi dengan menggunakan pendekatan yang lebih strategis. Sebagian UMKM telah mengadopsi teknologi digital seperti aplikasi manajemen proyek untuk mengelola tugas dan menyimpan informasi penting secara terpusat. Beberapa usaha juga mulai mengadakan pertemuan rutin, baik mingguan maupun bulanan, sebagai forum untuk berbagi informasi, mengevaluasi pekerjaan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan. Langkah ini menunjukkan adanya upaya untuk menciptakan komunikasi dua arah yang lebih terbuka dan inklusif. Komunikasi internal yang efektif di UMKM Kota Makassar menjadi aspek penting dalam mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatkan struktur dan kualitas komunikasi, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mendorong rasa keterlibatan karyawan, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi dan digitalisasi. Transformasi komunikasi internal tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga peluang strategis bagi UMKM untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang terus berkembang.

Peran Kepemimpinan dalam Transformasi Komunikasi

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam proses transformasi komunikasi internal, terutama dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan kolaborasi (Yue dkk, 2019). Pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai teladan dalam menerapkan praktik komunikasi yang baik. Di dalam UMKM, di mana hubungan antara pemimpin dan karyawan cenderung lebih dekat, pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan transformasi komunikasi internal. Dalam konteks transformasi komunikasi internal di UMKM, peran kepemimpinan sangatlah penting. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian oleh Prasetyo dan Anwar menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, dan perhatian

individu, mampu menciptakan efektivitas organisasi melalui komunikasi interpersonal yang baik Prasetyo & Anwar (2021). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik di dalam organisasi (Budi & Mujiati, 2020).

Salah satu peran utama pemimpin dalam transformasi komunikasi adalah sebagai penggerak perubahan (change agent). Pemimpin yang proaktif menyadari pentingnya komunikasi internal yang terstruktur untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Mereka mengambil inisiatif untuk memperkenalkan sistem komunikasi yang lebih efektif, seperti penggunaan teknologi digital atau pertemuan rutin untuk membahas kemajuan kerja dan mendengarkan umpan balik dari karyawan. Dalam konteks ini, pemimpin bertugas memastikan bahwa karyawan memahami manfaat dari perubahan tersebut dan merasa dilibatkan dalam proses transformasi.. Hasudungan (2021) mencatat bahwa pemimpin bisnis yang mampu beradaptasi dengan teknologi dan berkomunikasi secara efektif dapat menjaga kelangsungan operasional perusahaan di masa sulit. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga dalam membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.

Elemen Utama Komunikasi Internal yang Efektif

Komunikasi internal yang efektif merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Untuk memastikan keberhasilan komunikasi internal, terdapat beberapa elemen utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi, termasuk UMKM, khususnya dalam konteks transformasi komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian ditemukan bahwa elemen-elemen ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis karyawan.

1. Transparansi dalam Penyampaian Informasi

Transparansi adalah elemen kunci dalam komunikasi internal yang efektif. Organisasi perlu menyampaikan informasi secara jelas, lengkap, dan tepat waktu kepada seluruh karyawan. Kejelasan dalam memberikan informasi merupakan elemen krusial yang memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh semua anggota organisasi. Pesan yang jelas dan terstruktur membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi komunikasi Parlindungan dkk (2023). Ketika karyawan mendapatkan informasi yang akurat tentang tujuan organisasi, kebijakan, atau perubahan strategis, mereka merasa lebih terlibat dan dihargai. Transparansi juga membantu mengurangi kebingungan atau spekulasi yang dapat memicu ketidakpuasan di tempat kerja.

2. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi internal yang efektif tidak hanya tentang menyampaikan informasi dari manajemen kepada karyawan, tetapi juga menyediakan ruang bagi karyawan untuk

memberikan umpan balik, menyampaikan ide, atau mengemukakan masalah mereka. Umpan balik yang konstruktif juga merupakan elemen penting dalam komunikasi internal yang efektif. Proses komunikasi tidak hanya melibatkan penyampaian informasi, tetapi juga memerlukan respons dari penerima pesan. Umpan balik yang baik membantu memperbaiki proses komunikasi dan memastikan bahwa pesan yang disampaikan telah diterima dan dipahami dengan benar (Rahmansari, 2018). Komunikasi dua arah ini memungkinkan adanya dialog yang konstruktif, membangun kepercayaan, dan menciptakan rasa keterlibatan yang lebih dalam antara karyawan dan manajemen.

3. Penggunaan Teknologi Komunikasi

Memilih media komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan adalah elemen penting. Penggunaan teknologi komunikasi yang tepat, seperti aplikasi pesan instan dan platform kolaborasi, dapat meningkatkan efektivitas komunikasi internal. Teknologi ini memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan efisien, serta mendukung kolaborasi antar tim (Wensky dkk, 2023). Dalam era digital, banyak organisasi, termasuk UMKM, mulai memanfaatkan teknologi seperti aplikasi kolaborasi, grup WhatsApp, atau platform manajemen proyek untuk mempermudah komunikasi. Media ini memfasilitasi penyampaian informasi secara cepat dan efisien, terutama dalam organisasi yang memiliki karyawan dengan jadwal kerja fleksibel atau lokasi yang tersebar.

4. Budaya Komunikasi

Budaya komunikasi yang positif dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas komunikasi internal. Menurut Yue, dkk (2024) komunikasi internal yang efektif juga membutuhkan empati dari manajemen. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan perasaan karyawan dapat menciptakan komunikasi yang lebih bermakna. Dengan menunjukkan empati, manajemen dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang suportif. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, saling menghargai, dan kolaboratif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua anggota organisasi, meskipun referensi yang mendukung pernyataan ini tidak ditemukan dalam daftar yang diberikan.

Kesejahteraan Psikologis dan Kontribusinya pada Peningkatan Produktivitas

Kesejahteraan psikologis karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki hubungan interpersonal yang harmonis, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks UMKM, di mana sumber daya manusia adalah aset utama, kesejahteraan psikologis menjadi elemen strategis untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis. Kesejahteraan psikologis karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik

cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan mampu berfungsi secara optimal dalam lingkungan kerja mereka Yuntari dkk. (2021). Kesejahteraan psikologis mencakup aspek-aspek seperti kepuasan hidup, hubungan positif dengan orang lain, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Rahmatika & Wustari, 2023). Rahmatika menemukan bahwa kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai prediktor kebahagiaan di kalangan karyawan, yang secara langsung berhubungan dengan kinerja dan produktivitas mereka.

Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis juga meningkatkan kolaborasi dan hubungan interpersonal antar karyawan. Ketika komunikasi internal berjalan dengan baik dan suasana kerja terasa nyaman, karyawan lebih mudah berkolaborasi dan berbagi ide. Ini mendorong inovasi, kreativitas, dan solusi efektif untuk masalah yang dihadapi organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis tidak hanya mendukung kinerja individu tetapi juga produktivitas tim secara keseluruhan. Dukungan sosial dan lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh Mahendika dan Sijabat menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis yang lebih baik di kalangan siswa, yang dapat dihubungkan dengan konteks karyawan di tempat kerja (Mahendika & Sijabat, 2023). Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara aktif dan produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi yang berinvestasi dalam kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas hidup mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Selain itu, karyawan yang merasa sehat secara psikologis cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Mereka memiliki rasa memiliki yang kuat, yang memotivasi mereka untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan. Loyalitas ini penting bagi UMKM, yang sering kali bergantung pada tenaga kerja yang terbatas tetapi sangat berdedikasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, UMKM dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menjaga stabilitas operasional.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi komunikasi internal memainkan peran penting sebagai strategi proaktif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan UMKM di Kota Makassar. Dalam konteks UMKM, di mana struktur organisasi cenderung informal, transformasi ini mencakup peralihan dari pola komunikasi tradisional menuju pendekatan yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi. Elemen-elemen komunikasi internal yang efektif, seperti transparansi, komunikasi dua arah, keterlibatan karyawan, dan penggunaan media yang tepat, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan rasa memiliki dan motivasi karyawan. Hasil penelitian juga menegaskan bahwa

kesejahteraan psikologis memiliki hubungan erat dengan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung melalui komunikasi yang baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, daya tahan terhadap tekanan yang lebih baik, serta kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif. Transformasi komunikasi internal tidak hanya membantu mengatasi hambatan-hambatan komunikasi yang sering terjadi di UMKM tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan mendukung retensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan stabilitas organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang proaktif dalam memfasilitasi transformasi komunikasi internal. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan dapat mendorong keberhasilan transformasi ini. Dengan mengimplementasikan komunikasi internal yang strategis dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, UMKM di Kota Makassar tidak hanya mampu meningkatkan daya saing mereka tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan di era digital.

E. Daftar Pustaka

- Afiatin, T., Akhtar, H., Reginasari, A., Lutfikasari, E., Penggalih, B. N., Nafiah, N. U. & Muslikhah, N. (2019). Physical activity and transformational leadership as predictors of the psychological well-being of working mothers [aktivitas fisik dan kepemimpinan transformasional sebagai prediktor kesejahteraan psikologis ibu bekerja]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1). <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2583>
- Budi, G. S. Y. D. and Mujiati, N. W. (2020). Peran mediasi komunikasi atas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada bank pembangunan daerah bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1190. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p19>
- Eli Delvi Yanti, Sebayang, S. A., Annisa Sanny, & Sakdiah (2024). Sosialisasi pengelolaan sdm di era digital dalam meningkatkan pendapatan ekonomi pada pelaku umkm desa pematang serai kabupaten langkat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sapangambe Manoktok Hitei*, 4(2), 267-273. <https://doi.org/10.36985/gqr fkk63>
- Hasudungan, S. T. (2021). Komunikasi kepemimpinan bisnis ritel di masa pandemi covid-19 (studi kasus di pt home center indonesia). *Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis*, 5(2), 129. <https://doi.org/10.24853/pk.5.2.129-139>
- Heri Sandi, H. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(11). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i11.4332>

- Mahendika, D. and Sijabat, S. G. (2023). Pengaruh dukungan sosial, strategi coping, resiliensi, dan harga diri terhadap kesejahteraan psikologis siswa sma di kota sukabumi. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 1(02), 76-89. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v1i02.261>
- Mahendika, D. and Sijabat, S. G. (2023). Pengaruh dukungan sosial, strategi coping, resiliensi, dan harga diri terhadap kesejahteraan psikologis siswa sma di kota sukabumi. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 1(02), 76-89. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v1i02.261>
- Mahrani, M. and Prisanto, G. F. (2022). Transformasi komunikasi internal public relations dalam membangun keterlibatan karyawan di masa pandemi covid 19. *Warta ISKI*, 5(1), 120-129. <https://doi.org/10.25008/wartaiski.v5i1.170>
- Parlindungan, D. R., Haloho, H. N. Y., Wibowo, T. O., Rusli, M., & Candrasari, S. (2023). Pengembangan kompetensi guru dalam menerapkan strategi komunikasi pembelajaran yang efektif di kelas pada sd al azhar 31 yogyakarta. *ABDIMAS Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 19-25. <https://doi.org/10.53008/abdimas.v4i1.1793>
- Prakoso, S. T., Amalina, N. D., Erikawati, N. C., Aisah, N., & Danuari, A. (2023). Manajemen pengetahuan bisnis dalam transformasi digital sebagai sinergi internal process collaboration. *Remik*, 7(1), 775-783. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12156>
- Prasetyo, M. A. M. and Anwar, K. (2021). Karakteristik komunikasi interpersonal serta relevansinya dengan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042>
- Putra, T. S. and Kurniawati, A. D. (2023). Penerapan program score pada umkm di yogyakarta. *Jurnal Atma Inovasia*, 3(3), 314-318. <https://doi.org/10.24002/jai.v3i3.7016>
- Rahmansari, R. (2018). Penggunaan aplikasi whatsapp dalam komunikasi organisasi pegawai dinas lingkungan hidup dan kebersihan sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.25139/jmnegara.v1i2.788>
- Aning Rahmatika and Wustari L Mangundjaya (2023). Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu prediktor kebahagiaan pada karyawan pt. x di bekasi utara. *Ezra Science Bulletin*, 1(2), 108-122. <https://doi.org/10.58526/ez-sci-bin.v1i2.18>
- Sukarnasih. (2024). Pengaruh modal kerja, penggunaan e-commerce, dan efektivitas sistem pengendalian internal terhadap pendapatan pelaku UMKM di Kota Denpasar. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 14(8). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i8.3997>
- Wensky, Q., Mansoor, A. Z., & Budiarti, L. N. (2023). Studi persepsi representasi budaya indonesia dalam video "wonderland indonesia" karya alffy rev. *MAVIB Journal*, 4(2), 223-235. <https://doi.org/10.33050/mavib.v4i2.2755>
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating

Yue, C. A., Men, L. R., Mitson, R., Davis, D. Z., & Zhou, A. (2024). Artificial intelligence for internal communication: Strategies, challenges, and implications. *Public Relations Review*, 50(5), 102515. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2024.102515>



JUNTER

Jurnal Interdisipliner

Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:

