

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Healthy Internal Communication

Healthy Internal Communication merupakan prinsip partisipasi karyawan yang menekankan pentingnya kebebasan berpendapat, komunikasi terbuka, dan komunikasi yang fleksibel (Koon dan Fujimoto, 2023). Komunikasi internal berhubungan dengan aspek penting terkait bagaimana informasi dikelola dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan aspek utama untuk memastikan keterlibatan karyawan terhadap keberlanjutan suatu organisasi (Gomes *et al.*, 2023). Komunikasi internal dapat mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang positif dan kondusif untuk mencapai tujuan organisasi (Chitrao, 2014 dalam Santos, 2024). Komunikasi internal yang efektif mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mendapatkan kepercayaan dalam organisasi (Nadeak dan Naibaho, 2020). Komunikasi internal menciptakan dan memelihara hubungan antara organisasi dan karyawan (Nguyen dan Ha, 2023).

2.2 Thriving at Work

Menurut Porath *et al.*, (2012) *Thriving* mengacu pada karyawan yang mengalami semangat hidup yang positif (*vitality*) dan perasaan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam apa yang mereka lakukan (*learning*). *Thriving* didasarkan pada bagaimana relasi dengan orang lain

membuat karyawan berkembang (Ren *et al.*, 2022). *Thriving at work* (TAW) merupakan pengembangan berkelanjutan bagi individu (Spreitzer *et al.*, 2012). TAW berfungsi sebagai pengukur bagi karyawan untuk merasakan kemajuan diri (*progress*) di tempat kerja mereka (Wang *et al.*, 2024). Menurut Han *et al.*, (2024) hubungan yang baik antara karyawan sebagai sumber daya yang penting dengan organisasi akan berdampak pada perkembangan karyawan di tempat kerjanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu menjadi referensi dan bahan diskusi peneliti dalam meneliti pengaruh *healthy internal communication* terhadap *thriving at work*. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil
1.	<i>Strategic Internal Communication for Effective Internal Employer Branding.</i> (Vokić <i>et al.</i> , 2022)	Independen: <i>Strategic Internal Communication.</i> Dependen: <i>Internal Employer Branding.</i>	- Hasil penelitian ini strategi komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>employer attractiveness.</i>
2.	<i>Mapping Intrapreneurship Through The Dimensions of Happiness at Work and Internal Communication.</i> (Ripoll <i>et al.</i> , 2022)	Independen: - <i>Communication Internal Climate.</i> - <i>Communication in Meetings.</i> Dependen:	- Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dan intrapreneurship memiliki pengaruh

No	Judul	Variabel	Hasil
		<i>Intrapreneurship.</i> Mediator: <i>Happiness at Work.</i>	terhadap kebahagiaan karyawan selama bekerja.
3.	<i>“Searching for Gold” with Sustainable Human Resources Management and Internal Communication: Evaluating the Mediating Role of Employer Attractiveness for Explaining Turnover Intention and Performance.</i> (Gomes et al., 2023)	Independen: - <i>Internal Communication.</i> - <i>Sustainable Human Resource Management (SHRM).</i> Dependen: - <i>Organizational Attractiveness.</i> - <i>Performance.</i> - <i>Turnover Intention.</i> Mediator: - <i>Organizational Attractiveness.</i>	- Penelitian ini menekankan pentingnya mengintegrasikan strategi MSDM yang berkelanjutan dan komunikasi internal untuk meningkatkan <i>organizational attractiveness</i> , <i>performance</i> , dan mengurangi <i>turnover intention</i> .
4.	<i>The Mediating Effect of Motivation between Internal Communication and Job Satisfaction.</i> (Santos et al., 2024)	Independen: - <i>Internal Communication.</i> Dependen: - <i>Job Satisfaction.</i> Mediator: - <i>Motivation.</i>	- Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. - Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel mediasi hubungan antara persepsi komunikasi internal dan kepuasan kerja.
5.	<i>Investigating How Corporate Social Responsibility</i>	Independen: - <i>Corporate Social</i>	- CSR memiliki dampak positif terhadap

No	Judul	Variabel	Hasil
	<i>Affects Employees' Thriving at Work: A Social Exchange Perspective.</i> (Han et al., 2024)	<i>Responsibility (CSR).</i> Dependens: - <i>Social Exchange.</i> - <i>Thriving.</i> Mediator: - <i>Social Exchange.</i> Moderator: - <i>Trait Gratitude.</i>	perkembangan karyawan di tempat kerja. - Hubungan dimediasi oleh <i>social exchange</i> yang mengindikasikan bahwa cara karyawan memandang CSR mempengaruhi interaksi dan hubungan mereka di tempat kerja. - Penelitian ini menekankan pentingnya CSR dalam meningkatkan <i>employee well-being</i> dan berkembang di tempat kerja.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

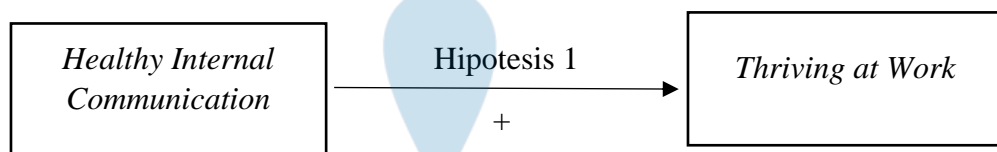
Komunikasi dalam suatu bisnis dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi internal merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa dinamika yang terjadi di dalam suatu organisasi memiliki hasil yang positif. Hal ini disebabkan karena komunikasi internal yang sehat akan mempengaruhi *outcome* yang dihasilkan oleh anggota organisasi. Komunikasi yang sehat (HIC) mengutamakan partisipasi karyawan yaitu dengan kebebasan berpendapat, komunikasi terbuka, dan komunikasi yang fleksibel (Koon dan Fujimoto,

2023). Dengan adanya partisipasi karyawan, mereka akan termotivasi untuk lebih bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya berkembang di tempat kerja (TAW). TAW merupakan hubungan antara semangat hidup yang positif (*vitality*) dan perasaan ingin terus berkembang menjadi yang lebih baik (*learning*) (Porath *et al.*, 2012). Oleh sebab itu, hipotesis yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian pengaruh *healthy internal communication* terhadap *thriving at work* adalah:

H1: *Healthy internal communication* berpengaruh positif terhadap *thriving at work*.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka pikiran yang digunakan oleh peneliti dalam meneliti pengaruh antara *healthy internal communication* terhadap *thriving at work* adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian